



Bergamo

IL ROMPIGHIACCIO

Giugno 2010, numero 32

Stabilisce e mantiene aperti i canali della comunicazione



Ottimizzazione ed efficienza

Grazie alle segnalazioni di alcuni colleghi siamo venuti a conoscenza di un progetto di ottimizzazione delle attività lavorative in corso presso la Capogruppo.

Con la "prestigiosa" consulenza di *Accenture* si è dato avvio ad una attività svolta da esterni che un'azienda delle dimensioni e con le competenze di UBI Banca avrebbe titolo a essere svolta internamente (meglio dire *in-house* che fa più *consulenzialese*).
Già, le "dimensioni" di UBI Banca...

Parlando di dimensioni di una azienda, sarà deformazione professionale, noi della FISAC/CGIL siamo soliti pensare alle "persone" che in essa lavorano più che ai numeri.

Purtroppo, le recenti trattative dimostrano come UBI continui ad orientarsi al ridimensionamento degli organici trascurando la valorizzazione di chi resta.

All'interno

Pag. 2 -
Un po' di chiarezza sul
Premio Aziendale

Pag. 3 -
Qualità dell'ambiente
lavorativo

L'equazione meno dipendenti = minori costi è una delle più banali a disposizione di chi dirige una azienda, tanto che, senza il supporto di alcun consulente ed in assenza di approfonditi studi di economia, ci arrivano anche i titolari delle microimprese.

Il frequente utilizzo (a nostro giudizio, ovviamente) di questa equazione da parte della Direzione della "nostra" banca riteniamo debba far sorgere una riflessione sull'abilità

manageriale di chi tiene in mano le redini dell'azienda.

Ragioniamo un po' a mente libera!

I manager di alto livello dovrebbero, il condizionale è d'obbligo, avere le capacità di reinventare le proprie (se le sentono davvero tali) aziende tutelandone al contempo il patrimonio umano che le caratterizza orientando tagli e ridimensionamenti verso elementi differenti dal personale ed esibendo una "creatività" imprenditoriale che proietti le attività svolte verso il futuro.

Forse per realizzare quanto descritto sono necessari, oltre all'incontestabile esperienza (nel tutelare la propria posizione?), il coraggio, la freschezza e la dinamicità di pensiero che sono caratteristica delle età più giovani.

In ogni caso riteniamo che quando una azienda si dichiara in difficoltà le responsabilità sono ascrivibili alle scelte strategiche (quindi non trimestrali) di chi la dirige (parliamo di persone) indipendentemente dalle circostanze (es.: mancata o tardiva informazione da parte degli staff dirigenziali dediti alla filosofia dell'ottimismo globale ecc.) che, al più,

costituiscono delle aggravanti.

Le soluzioni sono molteplici a partire da dignitose (che parolaccia) dimissioni sino alla modifica completa degli staff dirigenziali. Francamente vediamo la possibilità di “liberarsi del peso (costo)” dei dipendenti “di basso livello” (quelle virgolettate sono entrambe citazioni) come un passaggio rigorosamente successivo dato che il costo di chi dirige è sicuramente rilevante per le “casse” aziendali.

Scusandoci per le digressioni torniamo adesso al progetto di ottimizzazione citato inizialmente per far notare come l'equazione iniziale possa essere ulteriormente ampliata come segue:

Ottimizzazione delle attività lavorative > maggior efficienza > maggiori carichi di lavoro per un numero inferiore di persone > le persone occupate sono in soprannumero > è necessario ridurre questo numero > efficientamento delle risorse.

Magia, magia! Ecco dimostrato che l'azienda è sovraffollata di lavoratori che, tra l'altro, percepiscono uno stipendio eccessivo in relazione alle attività che svolgono. Basta rendere i processi più efficienti per ridurre il personale e far sì che le retribuzioni siano realmente meritate!

pp

Un po' di chiarezza sul Premio Aziendale

Circolano "voci" secondo cui il premio 2010, calcolato in base ai risultati del 2009, sia stato impropriamente scambiato con gli incentivi per chi aderisce all'esodo.

Falso.

Il premio aziendale (V.A.P.) 2008 e 2009 (erogazioni 2009 e 2010) è frutto di un accordo sottoscritto in parte a livello di Gruppo e in parte a livello aziendale poco più di un anno fa'.

Ricordiamo che una quota è stata consolidata in busta paga e, tra aggiunte per scatti di anzianità e base di calcolo per T.F.R. e fondo, può raggiungere un discreto importo che prendiamo e prenderemo "a prescindere" da andamenti di utile. Come molte cose consolidate, può darsi sia stata dimenticata...

L'altra è che una parte del V.A.P. era indicizzata all'andamento dell'utile di gruppo e un'altra ancora a quello aziendale.

L'indicizzazione prevede che, in caso di utile di gruppo inferiore al 50% rispetto all'anno precedente, una parte non venisse pagata ed una fosse ridotta.

Questo comporta che percepiremo molto meno rispetto all'anno scorso a causa dell'andamento del bilancio.

Tutto questo non toglie che, o in sede aziendale o in sede di gruppo, si riapra la discussione con l'azienda proprio per rimarcare che non è colpa dei lavoratori

Qualità dell'ambiente lavorativo

Tra le importanti attività della FISAC CGIL c'è quella di mantenere un rapporto costante con i lavoratori anche sul tema della qualità e della sicurezza dell'ambiente di lavoro. Di questo si occupano in particolare i nostri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

La metodologia migliore, supportata da strumenti informatici come la posta elettronica per velocizzare i contatti, è l'incontro con i lavoratori negli uffici presso cui svolgono le loro mansioni.

Durante le visite è naturale e doveroso valutare molti aspetti raccogliendo le segnalazioni inerenti la condizione lavorativa: rapporti con l'azienda e con i colleghi, opinioni rispetto all'organizzazione del lavoro e alla strumentazione in dotazione al personale, consigli sull'orientamento e sulle posizioni del sindacato, qualità dell'ambiente di lavoro.

Per questa ragione acquisiamo regolarmente le segnalazione dei colleghi e, per quanto concerne la qualità dell'ambiente di lavoro, abbiamo constatato come la situazione degli stabili e degli uffici siti in Bergamo (con particolare riferimento in questo caso a via Palazzolo e via F.lli Calvi) presentino ricorrenti problemi che acuiscono il senso di abbandono da parte dell'azienda.

Ci sembra pertanto doveroso informarvi che le segnalazioni ricevute in questi mesi hanno sempre trovato un riscontro da parte nostra ed abbiamo nuovamente provveduto in questi giorni a segnalare all'azienda tramite i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza problemi inerenti a:

- **igiene e pulizia** - manutenzione degli impianti sanitari, pulizia, carenza di carta (igienica e per le mani), rapporto tra il numero di bagni disponibili e numero di colleghi, pulizia in genere degli uffici;
- **temperatura degli uffici** - durante le giornate di sole nel periodo aprile - settembre la temperatura di alcuni uffici sale fino a livelli insopportabili; il problema spesso viene imputato ai colleghi che spengono i condizionatori senza tenere in considerazione che le loro postazioni di lavoro sono collocate a pochi centimetri dagli stessi e diversamente non potrebbero fare;
- **fumo** - nonostante la normativa aziendale (molto chiara e più volte ribadita anche dall'azienda) il problema di persone che fumano nei locali dell'azienda (specialmente nelle rampe delle scale e nei bagni) persiste: qui poco si può fare se non appellarsi alla buona educazione dei colleghi fumatori e al loro rispetto degli altri. Difficile infatti ottenere il rispetto dall'azienda se non ci rispettiamo tra noi.

A queste segnalazioni se ne sono aggiunte altre più strettamente legate alla sicurezza (attualmente al vaglio presso gli uffici competenti) per risolvere i problemi di:

- **cablatura dei cavi** - molte scrivanie presentano una selva intricata di cavi a ridosso dei piedi dei colleghi con evidenti problemi di mobilità;
- **manutenzione degli ascensori** - tra l'altro con particolare attenzione ai colleghi con vista e mobilità limitata per i tappetini interni occasione spesso di inciampo;
- **distanza** delle postazioni di lavoro **rispetto alle stampanti laser/fotocopiatrici** per emissione di calore e rumore.

La qualità dell'ambiente lavorativo viene percepita da tutti i colleghi con un andamento costante al ribasso riflettendosi negativamente sulla fiducia verso il futuro.

Per questa ragione ci fa piacere ricordare come le segnalazioni fatte nel corso dei mesi abbiano trovato dei risultati tangibili come accaduto per l'incremento dell'illuminazione serale di via F.lli Calvi, le pulizie straordinarie degli stabili e la rimozione di oggetti ingombranti all'intero dei corridoi (con rischio soprattutto per il personale con ridotta capacità visiva e motoria).

Ricordiamo a tutti i lavoratori di utilizzare sempre gli strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda per segnalare guasti ed anomalie.

La sicurezza e la qualità della condizione lavorativa sono al centro dell'attenzione della FISAC CGIL: per questa ragione abbiamo bisogno del contributo di tutti i colleghi per svolgere al meglio le nostre attività.

ps

www.fisacgruppoubi.it - fisac.bg.ubi@gmail.com

Gianni CALEGARI	RLS	3496170383	giovanni.calegari@gmail.com
Pierangelo CASANOVA		3495962184	pierangelo.casanova@gmail.com
Alessandro CAVAGNA		035392389	alessandro.cavagna@bpb.it
Flavio CORNEO	RLS	3341314209	flavio.corneo@gmail.com
Paolo PAPA		3497241311	paolo.papa@ubibanca.it
Bruno PUTTI		3382214123	bruno.putti@bpb.it
Paolo SODERI		3482399459	paolo.soderi.bg@virgilio.it
Maurizio TESTA		3921913397	mauri.testa@gmail.com
Paolo ZANCHI		3382137658	paolo.zanchi@cgil.lombardia.it

Per tutelare i tuoi diritti;

Per usufruire dei servizi CGIL;

Per essere informato sulle vicende sindacali della tua azienda e del mondo del lavoro;

Per contribuire in prima persona ai diritti e alle tutele già conquistate e da conquistare;

Per essere solidale con il mondo del lavoro in genere, soprattutto con i lavoratori meno tutelati;

Iscriviti alla Fisac CGIL



Via Garibaldi, 3
Tel. 035 23 50 18
CSFBergamo@cgil.lombardia.it
Modelli 730, Unico,
Isee, Iseu, Red,
pratiche di successione,
buste paga colf e badanti,
bandi regionali