

E COME SI SUOL DIRE... PIOVE SEMPRE SUL BAGNATO

Nino Lentini

Mentre i manager continuano a spartirsi prebende milionarie, i lavoratori sono costretti a dover affrontare sempre, di più, nuovi e pressanti sacrifici. Questo pur impegnandosi al massimo del possibile e senza avere alcuna responsabilità sulla gestione aziendale. Come si suole dire in questi casi: "PIOVE SEMPRE SUL BAGNATO". E per parlare dei problemi di casa nostra, senza con ciò dimenticare i problemi più generali che riguardano la crisi mondiale ed in particolare quella del nostro paese, piove ancora una volta sui bancari, in questo caso dipendenti del gruppo Ubi. Infatti si profila un ennesimo intervento, tutto fatto di lacrime e sangue, per chi ha ancora lacrime per piangere e sangue da versare sul campo di questa ennesima battaglia. Una manovra che si accavalla, superando di fatto, l'ultima manovra relativa al piano industriale 2011/2015 che con grande senso di responsabilità era stata sottoscritta dai sindacati, con i presupposti che sarebbe servita ad uscire definitivamente dalla crisi ed avrebbe quindi rilanciato, definitivamente, senza bisogno di ulteriori interventi, tutto il gruppo.

Anche allora tutto il peso, della manovra, era stato sopportato dai lavoratori: attraverso chiusure di filiali, accompagnamento alla pensione, pensione anticipata, ed interventi economici. In questo modo, dicevano, si sarebbero abbattuti costi non più sostenibili. E i costi sapete, oggi, come stanno pensando di ridurli? Chiudendo 55 filiali; 59 minisportelli; dequalificando 54 filiali al rango di minisportello; soltanto 2 mini sportello vengo innalzati al rango di filiali. Nel recente passato analoghe operazioni sono state già fatte, con il risultato che, nonostante le assicurazioni, non molto tempo dopo, le filiali declassate sono state chiuse. Ora mi domando e dico, dopo la chiusura di ulteriori 114 tra filiali e minisportello, cosa succederà alle 54 filiali ridotte al rango di minisportello? Se tanto mi da tanto la

risposta non può che essere una ed una sola. Finita e conclusa le procedura relativa a questo ennesimo piano industriale, in corso d'opera si riprenderanno in mano numeri e numeretti per sbandierarli e farci credere, ancora una volta, della necessità di un piano di semplificazione organizzativa del gruppo. Continueranno a ripetere che per conseguire la necessaria riduzione dei costi altrimenti non più sostenibile alla luce dello scenario economico di riferimento, bla, bla, bla, bla, si pone la necessità di chiudere altre filiali o minisportello che siano, realizzare altre uscite di personale e intervenire ulteriormente sui costi del personale ecc. ecc..

Se proviamo a fare un po' di mente locale dal 2000, anno in cui è stato costituito il fondo di solidarietà per il sostegno al reddito e all'occupazione dei bancari, gli interventi in tal senso si sono ripetuti a cadenza quasi triennale. Fatevi il conto di quanti piani industriali e quante volte ci siamo sentiti dire sempre le stesse solite cose. Il personale costa troppo, bisogna ridurre gli stipendi, lo straordinario non si deve fare ma, quelle rarissime volte che si fa, deve finire in banca ore, con la banca ore facciamo solidarietà. Tutti gli argomenti di questo mondo per non pagare il minimo dovuto ai lavoratori che pure hanno sempre fatto il massimo, seguendo le indicazioni delle aziende per realizzare dei budget assurdi e spesso incomprensibili. Tutto questo si è fatto, con il grande sacrificio solo dei lavoratori, perché sarebbe dovuto servire per fare stare bene la banca e quindi i lavoratori stessi. Invece non è mai stato così. Non è servito a nulla se, dopo quasi quindici anni dal primo piano industriale, ancora oggi si parla lo stesso linguaggio di allora: lacrime e sangue. E mentre qualcuno è quasi cadavere, non per colpa sua e nonostante l'impegno profuso, i nostri manager continuano a spartirsi parcelle o ricompense milionarie. Ma scusate se c'è crisi, la crisi non dovrebbe toccare tutti? In questi anni, dall'anno



2000 ad oggi, avete mai sentito dire che per conseguire la necessaria riduzione dei costi si sarebbe dovuto intervenire per ridurre lo stipendio a manager o cose del genere. Mai sentito neanche per fare finta di scherzare. Questa è arroganza. Eppure se le cose vanno male non dobbiamo dire che è colpa dei lavoratori, eh no! La colpa è esclusivamente di queste menti illuminate che con la loro luce fanno soltanto danni riempiendoci di macerie. E per togliere queste macerie e cercare di ricostruire qualcosa, diciamo le cose come stanno: si continuano a chiedere sacrifici solo ai lavoratori. Ma cosa si può ricostruire se le scelte che vengono fatte continuano ad essere sbagliate perché si continua a ragionare oggi per oggi, senza pensare a progetti di lungo respiro per la salvaguardia del territorio, per i nostri figli, per un futuro migliore per tutti? Lo sapete perché il contadino fa la rotazione nella semina sul proprio orto dei prodotti da coltivare? Perché è consapevole che seminando sempre lo stesso prodotto, magari più veloce nella crescita potrà avere un guadagno immediato, determinando però l'impoverimento del terreno che a lungo andare non servirà più a niente. Parabola significa, smettiamo di pensare in modo egoistico e ragioniamo pensando che sulla terra noi siamo nati dopo tante generazioni e che dopo di noi tante altre ne verranno ed avranno il diritto/dovere di vivere con dignità e rispetto per se stessi e per gli altri. Ma se noi non cambiamo il nostro modo di essere, ciò non potrà mai avvenire e questo non va bene. Non va bene perché, come si suol dire, tira tira prima o poi la corda si spezza e ciò che potrà succedere nessuno potrà saperlo in anticipo. E allora si salvi chi

può. Non si può continuare a tollerare che da una parte, ai lavoratori, si continua a chiedere, chiedere e poi ancora chiedere, mentre dall'altra, i nostri bravi manager, nonostante i danni siano causati proprio dalle loro scelte di politica economica e del lavoro sbagliate, continuano ad avere elargiti ricchi immeritati premi. Ed allora, per il bene di tutti forse è giunto il momento, una volta per tutte di tirare una linea e dire basta a questi sconci e

lavorare tutti insieme per il bene di tutti con la speranza di non sentire mai più parlare di piani industriali, così come li abbiamo vissuti fino ad oggi, utili a ridurre i costi, per scelte clamorosamente sbagliate, sulla pelle dei poveri incolpevoli lavoratori. "Ascoltami, uomo: quelle che conducono e trascinano il mondo, che fanno girare quella palla su cui siamo io e te e tutti quanti, non sono locomotive: sono le idee." Victor Hugo. ■

LA NOSTRA VITA

Roberta Buonaiuto

Un giorno, un professore di filosofia, stava tenendo la sua consueta lezione in aula. Sulla cattedra, teneva qualche oggetto. Ad un certo punto, prese un barattolo vuoto e riempiendolo di palline da golf, chiese alla classe se fosse pieno. Gli studenti risposero di sì. Prese allora della ghiaia e lo riempì ancora. Chiese, a questo punto, se il barattolo fosse davvero pieno. La classe rispose nuovamente di sì. A questo punto, prese della sabbia, e lo riempì ancora, fece nuovamente la stessa domanda agli studenti e gli stessi, risposero sorridendo di sì. "Ora, voglio che immaginate questo barattolo, come se fosse la vostra vita!. Le palline da golf, ciò che è più importante per voi (la vostra famiglia, i figli, le vostre passioni); la ghiaia, le cose di minor importanza (come la casa, la macchina, ecc.) e la sabbia, a cose di minor valore. "Se darette più importanza, tempo e spazio, alle cose di minor valore, se riempirete il vostro barattolo, prima con la sabbia e con la ghiaia, non rimarrà più spazio per riempirlo delle cose che hanno veramente importanza per voi". Troppo spesso, purtroppo accade, di pianificare e riempire la nostra vita di tanti impegni che forse potrebbero lasciare più spazio alle cose che contano davvero per noi, e che ci lasciano, a fine giornata, con la sensazione di non aver fatto qualcosa d'importante, qualcosa di speciale per le nostre "priorità". Ho voluto riportare questa storia, che ho letto tempo fa, e che mi ha fatto riflettere molto, per condividere con i lettori di questo giornale, lavoratori, colleghi e soprattutto amici, un momento di riflessione, in un periodo difficile per tutti noi, per tutta l'Italia, che ci richiede un sforzo enorme, come lavoratori, nel nostro settore e non, ma che non deve mai farci "allontanare" dalla nostra vita. ■

UNA DICHIARAZIONE D'AMORE

Mario Caspani

Non sono un commentatore letterario, men che meno un critico, ma un semplice lettore, onnivoro, anche se non velocissimo, e in quanto tale leggo per piacere, non con lo scopo di parlare o scrivere su ciò che ho letto.

Certo a volte si discute, in famiglia o con gli amici, si commenta qualche lettura recente, si danno e si chiedono consigli per un regalo, per un libro da portare in vacanza, oppure da scaricare sul nuovo lettore di e-book. Ma il tutto senza avere la pretesa di poter dare un giudizio critico, tutt'al più un apprezzamento personale, un "mi è piaciuto" o un "non ne vale la pena" buttati lì così, a pelle, perché per il lettore onnivoro, come scriveva Primo Levi, leggere "è un vizio innocente e tradizionale, un'abitudine gratificante, una ginnastica mentale, un modo obbligatorio e compulsivo di riempire i vuoti di tempo e una sorta di fata Morgana nella direzione della sapienza". Non scriverò quindi una recensione, una mini biografia o un consiglio per gli acquisti, anche se forse farò un po' di tutte queste cose insieme. Di certo farò una dichiarazione d'amore: io amo leggere Georges Simenon (1903-1989). Come per tutti gli amori c'è una data di inizio, il colpo di fulmine: agosto 1987, il Corriere della Sera pubblica a puntate, come lettura da vacanza, "L'uomo che guardava passare i treni", storia di un tranquillo borghese olandese che di punto in bianco cambia vita, abbandona il tran tran familiare, le abitudini e cambia vita tuffandosi nel vortice parigino.

Dopo quella lettura non sono più riuscito a smettere di avere un "Simenon" tra le mani.

Come quasi tutti i romanzi di Simenon si legge d'un fiato, avviluppa il lettore in un'atmosfera ipnotica di vita vissuta, svelando quello che succede dentro case anonime dove il tempo scorre scandito da consuetudini destinate ad interrompersi perché a un certo punto avviene qualcosa di imprevedibile, o forse fin troppo previsto, che cambia il corso degli eventi.

Forse la grandezza di Simenon sta proprio qui, nel ripetere centinaia di volte lo stesso canovaccio con protagonisti e situazioni sempre diverse, ma unite da quel filo rosso che è la rottura di un equilibrio, dopo di che nulla sarà più come prima. La vita stessa di Simenon, mirabilmente narrata in "Memorie intime", è un susseguirsi di rotture, nuovi inizi, decine di case, tre mogli, quattro figli, centinaia di amanti, con partenza da Liegi e arrivo a Losanna, ma con in mezzo Parigi, il mare del Nord, Porquerolles, la Vandea, la Florida, l'Arizona, il Massachussets, Cannes e, infine, tre diverse dimore a Losanna. Una vita che è essa stessa un romanzo, tanto per usare una frase fatta.

E sempre, unica costante, una insopprimibile forza creativa che gli faceva scrivere cinque o sei romanzi l'anno, tutti con lo stesso metodo, feroce e monastico. Sveglia alle 5, scrittura dalle 6 alle 9, lunghe passeggiate solitarie, quasi azzerati i rapporti familiari e col mondo esterno. Questo per 15 giorni, il tempo di partorire una nuova storia, di getto, in modo così semplice da sembrare innaturale. Poi una settimana per

rivedere e correggere. E un mese di pausa, per ricaricare le batterie. Ma dopo, inesorabilmente, una nuova storia sgorgava dall'interno, e riprendeva il ciclo.

I romanzi impegnati, i "romans durs", come li definiva lui, iniziò a scriverli solo dopo un lungo apprendistato quale autore di decine di romanzi sotto vari pseudonimi e di numerosi romanzi d'appendice nella Parigi degli anni '20, attività che, oltre a dargli una discreta autonomia economica, gli servì soprattutto da palestra per affinare le doti di romanziere.

Quando si sentì abbastanza sicuro di sé stesso abbandonò la scrittura commerciale per dedicarsi parallelamente sia ai romanzi veri e propri che ai racconti di Maigret, che ebbero immediatamente un successo e gli diedero una fama straordinaria. Chi ha avuto il piacere di leggere un "Maigret" saprà senz'altro che si tratta di letteratura prestata al genere poliziesco. Una magia di narrazione e di atmosfere che le centinaia di riduzioni televisive e cinematografiche, per quanto in alcuni casi molto buone, non riusciranno mai ad eguagliare.

Il mondo letterario, gli intellettuali, gli addetti ai lavori non perdonavano a Simenon la sua facilità di scrittura che gli consentì in 42 anni, dal 1930 al 1972, di pubblicare qualcosa come 113 romanzi, oltre a 75 romanzi e 28 racconti del commissario Maigret. Veniva ritenuto, ingiustamente, uno scrittore "di cassetta", prolifico ma non profondo. D'altra parte uno che in vita ha venduto qualcosa come 500 milioni di copie in tutto il mondo non poteva non generare invidia e rancori.

Solo André Gide, fin dagli anni '30, si rese conto dello spessore letterario di Simenon intrattenendo con lui anche una lunga corrispondenza. Poi, come (quasi) sempre avviene, il tempo è galantuomo e ora Simenon è unanimemente riconosciuto come uno dei più grandi scrittori del '900. La vena creativa di Simenon si interruppe nel 1972, lasciando il posto alla sola stesura di memoriali autobiografici. Solo all'indomani del suicidio dell'amatissima figlia Marie-Jo, avvenuto nel 1978, Simenon darà corpo ad una vera e propria autobiografia (Memoires Intimes) che, come ho già detto, rappresenta il romanzo della sua vita. In Italia venne pubblicato a lungo da Mondadori (con Arnoldo coltivò una lunga amicizia personale). Da inizio anni '90 i diritti delle opere di Simenon sono stati acquisiti da Adelphi che sta curando la riedizione di tutte le opere. Ad oggi sono stati ripubblicati una cinquantina di romanzi e tutti i "Maigret" (questi ultimi in elegante livrea gialla).

Va da sé che non ne perdo uno, da buon innamorato fedele, felicemente appagato da tante ore di buona lettura. Un'ultima cosa. Non sono geloso, approfittatene anche voi... ■

IL DIVERSITY MANAGEMENT COME STRUMENTO PER VALORIZZARE LE PROPRIE RISORSE

A cura del coordinamento Falcri Ubi Donna

Il gruppo Ubi nel 2013, insieme ad altre aziende, ha commissionato alla Sda Bocconi un questionario anonimo sulla valutazione della "Diversity Management" distribuito a colleghi dipendenti di due Banche del Gruppo Ubi, suddivisi per genere, età, titoli di studio, destinazione organizzativa ed inquadramento professionale.

Il testo del questionario è stato preliminarmente condiviso con le delegazioni sindacali ed i risultati sono stati elaborati in forma anonima e per dati aggregati al fine di garantire al massimo l'anonimato dei compilatori.

Diversi incontri hanno accompagnato l'analisi delle informazioni emerse da questi questionari che sono stati socializzati con le rappresentanze sindacali che hanno avuto la possibilità di svolgere un ruolo importante proponendo considerazioni e suggerimenti.

La Capogruppo ha dichiarato che vuole perseguire il fine di valorizzare al massimo le diversità esistenti nel proprio contesto lavorativo, sfruttando il valore aggiunto che tali potenzialità possono apportare e cercando di coniugare tali caratteristiche, bilanciando l'attività lavorativa con il tempo libero a disposizione.

All'interno di Unisin Falcri-Silcea, il gruppo Falcri Ubi donna ha partecipato, con Caterina Mucchiati, a questi incontri, portando il proprio bagaglio di esperienze e di sensibilità.

Le iniziative intraprese dalla banca di offrire dei corsi di aggiornamento alle neomamme al momento del reinserimento lavorativo e la possibilità di far utilizzare fuori dal contesto lavorativo il portale Ubilife alle colleghe in maternità o ai colleghi in malattia, al fine anche di mantenere vivo il rapporto con la Banca e potersi sentire sempre parte integrante del contesto lavorativo, sono state costruite con le OO.SS., permettendo di perseguire fini certamente utili alla Banca ma in un contesto sociale di attenzione al collega in particolari situazioni personali e familiari.

A nostro avviso va ancora migliorata la diffusione e la spiegazione a tutto il personale del concetto di "Diversity Management", proprio perché i risultati di questo studio hanno evidenziato una scarsa conoscenza, da parte dei dipendenti, di tale problematica.

Va anche implementata la raccolta delle proposte al fine di ottimizzare i risultati di questa iniziativa che continuiamo a

seguire con la massima attenzione.

Al fine esemplificativo di seguito riportiamo alcuni dati:

Sulle politiche per la genitorialità i dipendenti sono più sicuri nell'affermare una maggiore attenzione da parte dell'azienda. Sui processi di assunzione e percorsi di carriera i partecipanti al questionario ritengono che ci siano ancora differenze tra:

- ✓ Uomini e donne non di origine italiana,
- ✓ Giovani sotto i 30 anni,
- ✓ Donne ed in particolare donne con figli,
- ✓ Uomini o donne che hanno affrontato una malattia.

Infine, sul problema discriminazione tra i sessi, è stata sottoposta ai colleghi la seguente ipotesi: "Due dipendenti, un uomo ed una donna, hanno appena avuto un figlio e lavorano nello stesso ufficio. Fra 4 mesi si libererà una posizione dirigenziale di elevata responsabilità e criticità per l'azienda. I due colleghi sono in competizione per quella posizione. Secondo voi, l'Azienda a chi darà il posto?"

I colleghi hanno risposto che l'Azienda sceglierà:

- ✓ Nell'80,5% dei casi il collega uomo
- ✓ Nel 3,9 % dei casi la collega donna
- ✓ Nel 15,9% dei casi nessuno dei due.

Questo dato deve far riflettere sul fatto che la percezione dei colleghi è ancora molto radicata nel confermare l'esistenza di una sorta di discriminazione della donna con i figli. L'Azienda viene quindi vista come non in grado di tutelare al meglio ed in modo paritetico un genere rispetto ad un altro, soprattutto poi in presenza di figli. Non si prende ad esempio in considerazione il fatto che ci possa essere un marito/compagno il quale decida di prendersi cura della prole, lasciando alla donna la facoltà di sviluppare quindi il proprio percorso di carriera.

In conclusione abbiamo inoltre chiesto che la Capogruppo estenda la possibilità di partecipare a questi gruppi di lavoro a tutte le banche del gruppo Ubi Banca e su tutto il territorio nazionale, al fine di avere una visione globale che permetta un miglioramento interno del clima aziendale. ■

EDITORE UNISIN FALCRI-SILCEA

GRUPPO UBI BANCA

Via R.Misasi (ex Via Roma), 28/D 87100

COSENZA

Tel.: 0984.791741 - Fax: 0984. 791961

DIRETTORE RESPONSABILE

Emilio Contrasto

CAPO REDATTORE

Innocenzo Parentela

COORDINATORI REDAZIONALI:

Nino Lentini

Gianfranco Suriano

Natale Zappella

web: www.unisinubi.it

e-mail: alplurale@unisinubi.it

Realizzazione grafica: Corrado Ercoli

STAMPA: IVAC

Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA

Tel. e fax 06.55282221 - 06.45439325

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza

n. 596 del 3 aprile 1997

Iscritto al Registro degli Operatori di

Comunicazione al numero 9398

Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.