

## FISAC-CGIL BRESCIA

### ILLUSTRAZIONE RISULTATI QUESTIONARIO *"QUALE FUTURO PER I BANCARI"*

Il questionario distribuito era composto di 23 domande, molto semplici e dirette, suddivise in tre categorie:

- **PERSONE**
- **LAVORO**
- **SINDACATO**

Quasi tutte le domande prevedevano risposte predefinite, in alcuni casi erano consentite più risposte; alcune domande prevedevano invece risposte descrittive, comunque molto sintetiche.

L'elaborazione dei dati di ritorno ha prodotto la seguente presentazione grafica, integrata con i dati del tesseramento della FISAC di Brescia; dati che sono al 01 aprile 2014, ma che non evidenziano significativi scostamenti rispetto al periodo di distribuzione del questionario.

Dopo aver prodotto l'elaborazione generale, abbiamo provveduto all'estrazione di dati suddivisi per genere, fasce di età (fino a 35 anni – da 36 a 50 anni – oltre 51 anni) e luogo di lavoro (rete – uffici interni), evidenziando dove il risultato estratto differiva significativamente rispetto al dato medio generale.

#### **Illustrazione dei dati**

- **PERSONE**
- **LAVORO**
- **SINDACATO**

#### **PERSONE (slide 4)**

- **Slide 5 – iscritti FISAC Brescia** – Dato dal tesseramento suddiviso per genere e categorie rappresentate. Equa distribuzione sul genere, i bancari, sia attivi che nel fondo, rappresentano la maggioranza tra le categorie presenti.

- **Slide 6 – distribuzione iscritti Brescia** – Fa riferimento ai dati precedenti e rappresenta graficamente gli iscritti FISAC suddivisi per categorie.
- **Slide 7 – suddivisione iscritti per fasce di età e genere** – i dati evidenziano la mancanza dei più giovani, assunti solitamente dopo la laurea ed oltre i 25 anni; sono precari e difficilmente si iscrivono al sindacato. Sulla fascia di età media sono più le donne degli uomini mentre in fascia alta il dato si inverte. La fascia più rappresentata è comunque quella 55/60 anni.  
I 30 non pervenuti sono tesserati che non hanno fornito la data di nascita.
- **Slide 8 – distribuzione iscritti Brescia** – Rappresentazione grafica degli iscritti per fasce di età e genere, fa riferimento ai dati illustrati nella slide precedente.
- **Slide 9 – campione considerato** – dati relativi alla distribuzione e alla raccolta dei questionari, distribuiti quasi esclusivamente nel settore bancario.
- **Slide 10 – rappresentatività del questionario** – grafico di confronto percentuale, per fasce di età, tra gli iscritti FISAC di Brescia e la risposta al questionario. Il raffronto viene effettuato sulla base di percentuali costruite su valori assoluti differenti (totale iscritti 1178 – risposte al questionario 293), comunque evidenzia come la risposta rispetto agli iscritti sia più alta nella fascia di età 31/35 e poi ancora nelle fasce da 41/55. Le percentuali di risposta si abbassano rispetto agli iscritti nella fascia di età alta perchè i colleghi nel fondo esuberanti non sono stati raggiunti col questionario.
- **Slide 11 – genere** – Da questo punto i dati rappresentati riguardano esclusivamente le risposte raccolte con i questionari e le relative elaborazioni.  
La risposta sul genere è ben distribuita con il 60% uomini e il 40% donne, rispecchia la suddivisione di genere sul dato degli iscritti visto prima.
- **Slide 12 – fasce di età** – il risultato si concentra nelle fasce di età 40/55 anni. I più giovani, come accennato prima, non hanno risposto perchè non ci sono o non sono sindacalizzati; i più anziani perchè sono

usciti dal mondo attivo del lavoro, per effetto delle ristrutturazioni, e sono attualmente nel fondo esodati di categoria e quindi non raggiunti dal questionario.

**Nelle fasce di età più basse c'è una maggiore concentrazione di donne.**

- **Slide 13 - anzianità di servizio** – il dato riscontrato va di pari passo con il precedente.
- **Slide 14 – ubicazione di lavoro** – valutando il 63% in rete ed il 35% in uffici interni evidenziamo come siano presenti ancora su Brescia strutture centrali consistenti nonostante non ci siano più banche "bresciane".

**In rete vi è una maggior concentrazione di giovani.**

- **Slide 15 - categoria di contratto** – essendo un'indagine relativa ai bancari, è il contratto del credito quello maggiormente rappresentato, con una piccola presenza di esattoriali, categoria assimilabile alla nostra, fino a qualche anno fa.
- **Slide 16 – tipologia di contratto** – la fa da padrone il tempo indeterminato, anche perchè la precarizzazione nella categoria è stata limitata solo ad alcune forme di contratto; inoltre i giovani apprendisti o interinali, oltre ad essere rari, spesso non sono sindacalizzati.
- **Slide 17 - tempi d'impiego** – il grafico evidenzia come sia significativa la percentuale dei part time, concessi più agevolmente rispetto al passato dalle aziende, in ottica di contenimento costi e per il calo dei volumi lavorativi; inoltre le riorganizzazioni effettuate hanno previsto sportelli di rete leggeri con orari di apertura di cassa limitati, allargando così la possibilità di concessione dei part-time.

**Tra i part time abbiamo una maggioranza di donne.**

**La maggior parte dei part time è nella fascia di età media.**

**I part time sono equamente distribuiti tra rete e uffici interni; alcuni anni fa erano invece limitati ai soli uffici interni.**

## **LAVORO (slide 18).**

- **Slide 19 - livello di soddisfazione** – nonostante tutto, una grossa percentuale pari a circa il 65% ha dato un riscontro positivo.
- **Slide 20 - livello di soddisfazione – NOTE**

1. I meno soddisfatti sono in fascia di età alta.
  2. I meno soddisfatti sono uomini.
  3. I giovani incidono sul dato di alta soddisfazione per la raggiunta stabilità economica e lavorativa.
  4. I vecchi incidono sul dato di alta soddisfazione per l'elevato livello di carriera raggiunto.
- **Slide 21 - disagio lavorativo** – (possibili più risposte) – La domanda indagava sulla percezione di disagio, nell'attuale situazione lavorativa; prevedeva la possibilità di dare più risposte e trattava argomenti come:
    1. distanza luogo lavoro/casa
    2. orari
    3. livello retributivo
    4. pressioni commerciali
    5. conciliazione tempi vita/lavoro
    6. ambiente di lavoro
  - **Slide 22 - disagio lavorativo** – le situazioni di disagio maggiormente segnalate sono relative ancora alle pressioni commerciali per il 36%, all'ambiente lavorativo per il 33%, disagio inteso come rapporti tra colleghi e non come luogo di lavoro, ed alla conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita per il 30%.
  - **Slide 23 - disagio lavorativo – NOTE**
    1. Il disagio relativo alla **distanza** casa/luogo di lavoro è maggiore per i giovani e per i lavoratori degli uffici interni.
    2. Quello relativo all'**orario** è maggiore per le donne.
    3. Sulla **retribuzione** è maggiore il disagio negli uffici interni, perchè nella maggior parte dei casi sono esclusi dalla quota di salario incentivante riservato ai soli addetti commerciali presenti in rete.
    4. Per le **pressioni commerciali** il disagio maggiore si registra in rete, sugli uomini e sulle fasce di età giovane e alta.
    5. Sulla **conciliazione tempi di vita/lavoro** il disagio è meno incisivo nei giovani, mentre il dato delle donne, nella media, è calmierato dalla diffusione del part time.
    6. **L'ambiente lavorativo** è più gravoso per le donne, il disagio è altissimo negli uffici interni ed è basso nei giovani.
  - **Slide 24 – percezione rischio futuro** – la domanda voleva misurare il livello di percezione del rischio rispetto all'attuale contesto lavorativo nella crisi, in merito a situazioni che si potrebbero verificare nelle

aziende; le risposte prevedevano vari livelli di rischio da nullo ad alto.

- **Slide 25 – percezione rischio futuro** – anche qui il termometro della categoria ha evidenziato un valore medio sulla percezione dei rischi legati al futuro lavorativo ed a ciò che questo comporta; le punte più elevate hanno riguardato rischi di situazioni già sperimentate come trasferimenti, cambi di lavoro/mansione e fusioni/cessioni.
- **Slide 26 – percezione rischio futuro – NOTE**
  1. **Esternalizzazioni** – timore maggiore per chi lavora in uffici interni(visti i precedenti).
  2. **Cambio lavoro/funzione** – la percezione del rischio elevato è maggiore nella fascia di età alta, meno propensi al cambiamento e alle novità.
  3. **Cambio di orario** – rischio elevato percepito in larga parte sulla rete, nei giovani e nelle donne.
  4. **Fusioni/cessioni** – maggiore rischio percepito negli uffici interni, in fascia di età media e nelle donne.
- **Slide 27 - formazione e normativa** – Andavano espressi giudizi sui livelli sia quantitativi che qualitativi; i più ci fanno notare come formazione e normativa andavano trattati separatamente.
- **Slide 28 - formazione e normativa – Quantità** - Comunque per circa il 50% è quantitativamente scarsa.
- **Slide 29 - formazione e normativa – Qualità** - E qualitativamente farraginoso per il 28% e complicata per il 25%.
- **Slide 30 - organizzazione lavoro** – circa il 70% predilige il lavoro di squadra.  
Il lavoro di squadra è preferito dai giovani, dalle donne ed in rete.
- **Slide 31 - percezione scala gerarchica** – circa il 56% percepisce un rapporto di collaborazione.  
I giovani percepiscono maggiormente la collaborazione.
- **Slide 32 - percezione scala gerarchica – RISPOSTA ALTRO**  
Con la risposta altro (circa il 14%) nell'evidenza descrittiva il 27% percepisce un rapporto di indifferenza ed il 23% un rapporto ottuso, di oppressione e difficoltà comunicativa, a seguire gli altri con percentuali

più basse.

### **SINDACATO (slide 33).**

- **Slide 34 – soddisfazione del sindacato** – circa l'80% degli intervistati ha dato un giudizio positivo del rapporto col sindacato, di questi il 23% si è detto molto soddisfatto.  
*Le donne sono sui valori più estremi, gli uomini su valori medi.  
La fascia di età alta è la meno soddisfatta, nonostante negli ultimi anni ci siamo occupati di loro quasi esclusivamente.*
- **Slide 35 – scelta sigla sindacale (possibili più risposte)** – La domanda voleva indagare sulle motivazioni che inducono un lavoratore, nel nostro settore, a scegliere una sigla sindacale. Era possibile fornire più risposte.
- **Slide 36 – scelta sigla sindacale (possibili più risposte)** - conoscenza personale del rappresentante e tutele con il 54% ed il 50% catalizzano la maggior parte delle risposte come motivazione della scelta.
- **Slide 37 – scelta sigla sindacale - NOTE**
  1. **Linea politica** – maggiormente indicata dalla fascia di età alta.
  2. **Tutela diritti/Liv. Econom.** – meno indicato dalle donne, maggiormente indicato in fascia di età alta.
  3. **Conoscenza RSA** – maggiormente indicato dai giovani.
  4. **Servizi** – maggiormente indicato dai giovani.
  5. **Presenza RSA** – maggiormente indicato dai giovani, dalle donne e da chi lavora negli uffici interni.
- **Slide 38 – scelta sigla sindacale – RISPOSTA ALTRO**  
Con la risposta altro (circa 9%)  
circa il 23 % ha indicato competenza/concretezza e  
circa il 20% disponibilità oppure tutele/coerenza/confederalità.
- **Slide 39 – criticità attribuibili al sindacato** – (possibili più risposte) a questa domanda, che prevedeva una risposta descrittiva, il 35% non ha risposto, il 18% indica debolezza del sindacato in sede di contrattazione ed il 7% la mancanza di unità sindacale, a seguire tutte le altre criticità.
- **Slide 40 – priorità impegno sindacale** – (possibili più risposte) anche a questa domanda il 33% degli intervistati non ha risposto; le risposte

più significative riguardano la tutela ed il recupero dei diritti persi per oltre 17%, una maggior presenza delle RSA e maggiori tutele economiche per il 6% circa ed il resto a seguire.

- **Slide 41 - livello comunicazione** – Il 77% lo ritiene adeguato. Alcuni fanno notare come spesso la comunicazione funzioni nel verso sindacato>iscritti e non viceversa.
- **Slide 42 – possibilità di connessione siti sindacali da postazione di lavoro** – Il 78% ritiene utile la possibilità di collegarsi dal posto di lavoro ai siti delle sigle sindacali.
- **Slide 43 - stato d'animo** – rispetto all'attuale situazione lavorativa, nel contesto di crisi che stiamo vivendo, il 55% si dice arrabbiato, il 28% rassegnato, il 14% risponde altro.  
I più rassegnati, purtroppo, sono i giovani, e la rassegnazione è un sentimento che non dovrebbe essere caratteristico di questa fascia di età.
- **Slide 43 - stato d'animo – RISPOSTA ALTRO**  
Rispondendo altro il 14% degli intervistati specifica per il 42% preoccupazione e circa il 10% delusione. Questi dati avrebbero sicuramente un altro valore se avessero tenuto conto della fase di disdetta CCNL da parte di ABI, situazione sulla quale poi ABI è stata costretta ritornare sui suoi passi grazie al risultato dello sciopero della categoria del 31/10/2013.
- **Slide 45 - priorità sulla tenuta** – il 78% degli intervistati ha risposto la tenuta dei diritti, il 12% del livello economico; in momenti come questo si possono affrontare sacrifici economici, ma non si è più disposti a barattare diritti.
- **Slide 46 - difesa livelli occupazionali (possibili più risposte)** – la domanda vuole verificare quali siano, tra gli strumenti disponibili, i più efficaci per la difesa dei livelli occupazionali. Erano possibili più risposte.
- **Slide 47 - difesa livelli occupazionali (possibili più risposte)** – per il 51% è il Fondo della Categoria lo strumento più efficace, seguito dai Contratti di Solidarietà 48% e dalla modifica degli orari lavorativi 45%.

- **Slide 48 - difesa livelli occupazionali - NOTE**

1. Fondo di categoria – ritenuto meno efficace da giovani e donne.
2. Contratto di solidarietà – ritenuto più efficace dai giovani
3. ASPI – in generale ritenuto poco efficace, maggiormente considerato dalle donne, probabilmente come ammortizzatore sociale che garantisce un reddito minimo in periodi di inattività.
4. Orario – maggiore considerazione negli uffici interni, nella fascia di età media, nelle donne.

Il Fondo di categoria è stato recentemente rinnovato nella parte ordinaria e straordinaria alle precedenti condizioni, cosa a detta di ABI non pensabile per la sua insostenibilità economica; la cosa si è resa possibile, anche in questo caso, grazie ai risultati dello sciopero della categoria del 31 ottobre 2013 in seno alla disdetta del CCNL da parte di ABI. Elementi di novità sono costituiti dalla non scadenza del Fondo stesso e dall'accenno all'utilizzo dell'ASPI, anche se non ci sono, per il momento, i decreti attuativi da parte del governo.

- **Slide 49 - difesa livelli occupazionali – RISPOSTA ALTRO**

Nelle risposte altro, pari a circa il 14%, hanno specificato per circa il 33% il taglio del numero e degli stipendi a manager/dirigenti.

- **Slide 50 – continua** – il percorso intrapreso ha portato a questi risultati, ma non può assolutamente dirsi concluso.

Note; in **Rosso** sono le considerazioni relative ai dati emersi dalle estrazioni per genere, fasce di età e ubicazione lavoro.