

La battaglia è garantire a tutti degli standard minimi di dignità

Vento di Romania

di M. Alimonti

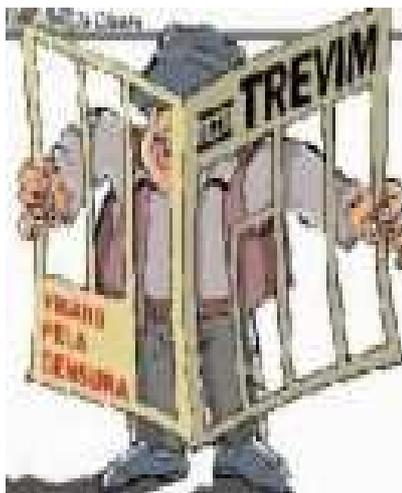
Siamo stati buoni profeti quando, nel precedente numero di questo giornale, avevamo posto l'area contrattuale al centro delle problematiche che, a breve, avrebbero interessato la nostra realtà lavorativa. D'altronde, lo spostamento in Romania di parte delle lavorazioni dei back office, lasciava pochi margini di dubbio.

E' bene però non limitarsi alla sola analisi della nostra specifica attualità, ma cercare di valutarla all'interno della situazione politica ed economica complessiva del Paese.

A vantaggio dei più distratti, proviamo quindi a riepilogare brevemente i fatti e gli avvenimenti che hanno influenzato il mondo del lavoro e le politiche del welfare in Italia, negli ultimi anni. Nel luglio 2007, venne siglato da CGIL, CISL e UIL con l'allora governo Prodi, il protocollo sul welfare che doveva essere la pietra d'angolo per il nuovo "stato sociale", intervenendo su pensioni (abolizione dello scalone), ammortizzatori sociali, mercato del lavoro (contrasto alla precarietà), giovani (iniziative di sostegno per parasubordinati e lavoratori discontinui), donne lavoratrici (sostegno all'infanzia e agli anziani non autosufficienti).

Il protocollo diventò legge nel mese di dicembre, ma a gennaio il governo andò in crisi e a maggio

(Continua a pagina 2)



La buona informazione

un impegno preciso per una comunicazione chiara, diretta, costante

Per sua natura, il Sindacato è costantemente chiamato a confrontarsi con l'Azienda sui tanti temi del lavoro, della contrattazione, delle garanzie, dei diritti.

L'impegno frenetico e continuo di questi anni talvolta, purtroppo, ha condizionato un aspetto non secondario della nostra attività: quello dell'informazione.

Siamo fermamente convinti che le battaglie politiche, sia a livello aziendale che sul piano nazionale, si giochino e si vincano (anche) attraverso una buona comunicazione.

L'informazione è conoscenza, garanzia, consapevolezza.

Comunicare nel modo giusto con i lavoratori è fondamentale. Una buona comunicazione, oltre a trasferire la notizia, deve anche essere in grado di ascoltare, di raccogliere le esigenze, gli stati d'animo, le ansie dei lavoratori per poi fornire le giuste risposte.

E' per questa ragione che la FISAC CGIL di Intesa Sanpaolo ha deciso di impostare un'importante opera di rivisitazione del proprio sito aziendale, per renderne più facile l'accesso e la consultazione, e di riproporre, per tutte le banche reti, una versione aggiornata

dell'*Alfabeto dei diritti*, una guida di facile utilizzo per muoversi più agevolmente tra le complesse e variegate norme di un'Azienda che assomma tante diverse realtà e provenienze. Ricordiamo a tutti gli indirizzi, aziendali e non solo, a cui è possibile fare riferimento, impegnandoci a tenervi costantemente aggiornati sullo stato dei lavori:

fisacintesasampaolo.blogspot.com/ (il nostro sito nazionale)

www.fisac.net/tasso (il giornale online del Piemonte)

www.fisac.it/Fisac/default.asp (sito nazionale dei bancari)

www.cgil.it/ (il sito sindacale confederale). ■

All'interno

<i>Musica</i> , di P. Tavagone (pag. 3)	<i>Si può morire di lavoro?</i> , di E. Spampinato (pag. 6)
<i>Clima</i> , di A. Grazia (pag. 4)	<i>Inflazione: le due sponde dell'Atlantico divergono</i> , di M. Catacchini (pag. 7)
<i>Provvedimenti disciplinari</i> , (pag. 5)	<i>Questionario</i> , (pag. 8)
<i>Luigi Giugni detto Gino</i> , di M. Alimonti (pag. 5)	

Vento di Romania

(Continua da pagina 1)

venne sostituito dal nuovo esecutivo. Il nuovo ministro del welfare, Maurizio Sacconi, sullo stato sociale aveva tesi diverse e le argomentò nel libro verde distribuito a luglio 2008 alle parti sociali. In estrema sintesi, il ministro ipotizzava un modello che avesse come obiettivo l'autosufficienza del sistema, da perseguire riva-lutando il contributo delle famiglie, del volontariato, delle associazioni, del mondo del lavoro (casce sanitarie e fondi pensione): insomma, un welfare con meno Stato, più boy scout, più parrocchie e con famiglie più sole e meno assistite. Dopo la teoria, nei mesi successivi, si passò alla pratica: la riforma Gelmini (primo provvedimento a far scendere in piazza tutti insieme insegnanti, genitori e studenti) puntò all'autosufficienza della scuola tagliando sulla qualità del tempo pieno, sulla chiusura delle scuole poco frequentate, sull'espulsione del personale precario.

Nel contempo, la crisi finanziaria internazionale, ignorando l'ottimismo del premier, colpì anche il nostro Paese.

La cena segreta a Palazzo Grazioli, del novembre 2008, convinse Bonanni e Angeletti ad abbandonare il protocollo confederale siglato l'anno prima, e a sottoscrivere il successivo 22/1/2009, col governo e le associazioni datoriali, la "riforma degli assetti contrattuali".

La CGIL, unica sigla non firmataria, dopo lo sciopero generale del 12 dicembre, continuò a

difendere la sua posizione e gli interessi dei lavoratori proponendo prima un referendum e poi la manifestazione nazionale del 4 aprile.

L'accordo del 22/1/09, tra le altre cose, conferisce alle sole associazioni firmatarie il diritto di rappresentanza: in base a questo principio, per esempio, a inizio ottobre è stato chiuso il contratto dei metalmeccanici, sottoscritto da CISL, UIL e UGL, contro il volere della maggioranza dei lavoratori, rappresentati dalla FIOM-CGIL, che il 9/10 su questo accordo ha indetto uno sciopero.

Sull'accordo separato, anche su questo giornale, molto è già stato scritto e non vogliamo tornarci

sopra: è evidente però che, dalla stesura di quel protocollo, nel mondo del lavoro, *qualcosa* è cambiato.

Il sistema bancario italiano porta avanti da decenni una intensa operazione di lifting: crescita dimensionale, snellimento delle strutture centrali, razionalizzazione dei sistemi informatici, esternalizzazioni delle lavorazioni secondarie, contenimento degli organici e del costo del lavoro.

L'attuazione pratica di tutte queste operazioni ha consentito a molte imprese del settore di distribuire negli anni lauti dividendi (a volte addirittura a due cifre). Poteva mai una banca attenta, come Intesa Sanpaolo, ignorare le opportunità ed i vantaggi economici resi possibili dall'accordo del 22/1? Certamente no! Ecco allora, sia a livello aziendale che in sede ABI, la nostra azienda formulare ipotesi di contratti complementari, per favorire lo sviluppo occupazionale in determinati territori (come recita il punto 16 del richiamato accordo), in deroga al CCNL, magari per un periodo limitato a

qualche anno, magari limitatamente a specifiche lavorazioni.

Le eccezioni formulate non sono di poco conto. Si parla del 20% di "sconto" rispetto alla retribuzione degli apprendisti, di un maggiore orario settimanale, ridotti giorni di ferie, tutele più limitate per i part-time: un vero e proprio stravolgimento del contratto di lavoro.

I rappresentanti sindacali, in maniera unitaria (almeno per ora), hanno ribadito all'azienda il rispetto degli impegni alle assunzioni derivanti dall'accordo sugli esodi, la corretta applicazione delle garanzie in essere per i colleghi della società consortile, la necessità di trasformare in occupazione stabile i contratti a tempo determinato esistenti, la contrarietà sindacale ad una destrutturazione del contratto di lavoro, il rinvio della questione ad una trattativa nazionale.

E' tuttavia evidente che, dopo le sperimentazioni estive in Romania e le richieste formulate dalla nostra banca, una trattativa complessiva sul tema *occupazione* dovrà essere avviata, sia per



Vento di Romania

(Continua da pagina 2)

prevenire nuove avventurose iniziative aziendali, sia perché nuova occupazione stabile, magari al sud o nell'Abruzzo del dopo terremoto, sarebbe non solo auspicabile ma necessaria.

Siamo ancora agli inizi di una fase molto complessa che si dipanerà nelle prossime settimane e che, certamente, ci vedrà coinvolti a tutti i livelli. Per quanto ovvio, ricordiamo a tutti che i governi di destra fanno scelte di "destra", i padroni curano gli "interessi dei padroni", ed i lavoratori dovrebbero ricordarsi di difendere in ogni circostanza i propri "interessi di classe", sia quando interpretano il ruolo dei dipendenti, sia quando agiscono come utenti o come elettori. L'attacco al mondo del lavoro, già da tempo, è iniziato. Se non avremo la forza per garantire ai lavoratori di ogni categoria e con qualsivoglia forma di contratto degli standard minimi irrinunciabili di dignità, sarà un danno per tutti e non ci saranno zone franche.

Nelle varie parti del mondo, sono state elaborate iniziative diversificate per superare la crisi economica. Qualcuno sta avviando una grande riforma sanitaria aumentando i compiti e le responsabilità dello stato, altri hanno ipotizzato interventi straordinari di opere pubbliche. Da noi si sceglie (ancora!) la strada del condono agli evasori, il taglio della spesa sociale, la mortificazione del mondo del lavoro.

In Italia, la crisi "vera" inizia ora. ■



www.viebilmente.com

Musica

*Pensate a quegli uomini e donne coraggiosi/
che creano i sindacati/
per permettere agli altri di vivere in condizioni migliori/
e non nella nera miseria: non sostenere i minatori/
significa tradire la loro memoria.
Non dite che questa lotta non vi riguarda;/
se venite dalla classe lavoratrice/
questa lotta è anche vostra!
Non possiamo permettere che vinca il governo/
Significherebbe la morte per i sindacati./*

Un paio di ere glaciali fa, nel 1984, Paul Weller, già leader di due gruppi di grande successo in Inghilterra, i Jam prima e poi gli Style Council, creava un gruppo per l'occasione, i Council Collective, e incideva il pezzo "Soul deep" da cui ho tratto i brani del testo, per raccogliere fondi per i minatori inglesi da mesi in sciopero contro le privatizzazioni previste dal governo Thatcher. Il pezzo, molto ritmato e godibile, ebbe un grande successo; sentire in trasmissioni tipo la nostra "Superclassifica show" parole così schierate politicamente faceva un certo effetto.

Non servì invece ad evitare una storica sconfitta per i minatori e per i sindacati inglesi in generale; la stessa sinistra inglese non fu compatta nel sostenere la lotta (semplificando, solo la parte più estrema lo fece sino alla fine).

Paul Weller ha continuato ad incidere dischi solisti stemperando molto il suo impegno politico e dicendosi deluso dalla linea del Labour Party (consoliamoci, succede anche in altri paesi...).

Sarà pure la colonna sonora di una sconfitta (ma a volte "meglio perdenti che perduti", citando Padre Turoldo), il testo sarà pure un po' retorico, molto diverso dai testi più poetici e "alti" dei cantautori italiani, ma arriva diretto all'obiettivo e in una antologia di musica legata al mondo del lavoro non sfigurerebbe. ■

paolo.tavagone@intesanpaolo.com

Tutto quello che riguarda il tuo rapporto di lavoro con l'azienda lo trovi sui nostri siti internet:

www.cgil.it/fisac.sanpaolo
www.fisacgruppointesa.it

CLIMA

Non conosco i risultati (forse non sono stati nemmeno resi noti) dell'ultima "indagine di clima", compiuta, se non erro, a luglio, dall'azienda; peraltro, devo dire, che non ho letto con troppa passione nemmeno i risultati delle precedenti; forse, anche perché non ho nemmeno risposto ai questionari. In primo luogo, voglio dirlo onestamente, perché non mi fido dei risultati (fra l'altro la statistica è la

impossibile ai colleghi l'applicazione precisa delle normative, e quindi per renderli unici responsabili di eventuali problemi che dovessero insorgere? E la "policy sulle operazioni personali", che è minacciosa anche nel tono oltre che nel titolo, e che è evidentemente nasce dalla convinzione che i colleghi siano persone di scarsa affidabilità morale e che quindi vanno controllate passo passo, anche con metodi ai limiti della legalità e della decenza. Personalmente, il problema, purtroppo non mi si pone per mancanza di materia prima, ma se lo avessi, voglio dirlo chiaramente, non comunicherei a nessuno i miei rapporti con altre banche; ma io faccio il sindacalista, non mi stupirei se altri colleghi si sentissero obbligati a farlo. Ma soprattutto, il pretenderlo, a prescindere dalla legalità del fatto, non da un'idea del "clima" che si vuole istaurare?



scienza dei due polli, ecc.), ma soprattutto perché il "clima", ossia la qualità dell'ambiente di lavoro in quanto a rapporti informali interpersonali e intergerarchici, è qualcosa di più impalpabile, difficilmente assoggettabile a questionari a risposte chiuse rilevabili con modelli matematici, perciò, senza nulla togliere al metodo statistico di cui ho il massimo rispetto, su questo, forse in modo non scientifico, mi fido di più delle mie impressioni personali.

Allora, la mia impressione personale, non scientifica, appunto, ma, peraltro, analoga a quella di moltissimi colleghi (con loro mi capita di parlare), è che il "clima" in questa azienda, faccia schifo! E vada sempre più peggiorando.

Ormai i rapporti del personale con l'azienda, vengono avvertiti (e qui è inutile che portiate dati: parlate con la gente!) solo per la loro natura intimidatoria.

Fa parte di questa politica, per esempio, il proliferare di fascicoli normativi di centinaia di pagine (io con le mie modeste capacità - ho anche una certa età - per leggere un libro di 200 pagine, magari meno impegnativo e più interessante, se non vengo troppo distratto, 2/3 giorni mi occorrono), di difficilissima comprensione (per le persone normali, come me) e senza nessun riassunto utilizzabile. Come fa questa cosa ha non essere interpretata come un metodo per rendere

Questa banca, non a caso, in coerenza con la propria *policy* (chissà perché non si può dire in italiano) obbliga i colleghi ad autocertificare il possesso dei "requisiti di onorabilità" invertendo, d'autorità, l'onere della prova sia rispetto al codice che all'art.42 del regolamento I-SVAP, che viene richiamato.

E poi, ancora, quest'azienda, in quest'area, eroga giorni di sospensione a colleghi rei di aver passato troppo tempo su internet per operare su titoli propri: la colpa era così grave? Non bastava un rimprovero scritto?

E poi chi non ha notato il cambiamento di rapporti, provando a telefonare a qualche collega di ufficio centrale, o addirittura del personale, per informazioni? E l'help desk?

Potremmo continuare così per pagine e pagine, ma questa è l'azienda che l'anno scorso ha istituito un sistema di valutazione del personale - la *valutazione del potenziale* - segreto; ossia, perché sia chiaro, del quale i colleghi interessati non potevano conoscere il risultato. Non so quanto sia legale, ma questo è evidentemente un particolare che interessa la banca sempre meno, ma a prescindere da ciò, a me fa venire in mente gli operai dell'ottocento che riscuotevano il salario con la mano dietro la schiena.

Questo è il clima che c'è e che si vuole ci sia in questa azienda. Un clima che ha lo scopo, come ha detto giustamente Russomando, dirigente della FISAC di Vercelli, di trasformarci in tanti sig. Malaussène, di professione capro espiatorio: un clima pericolosissimo. Sono convinto che la lotta ad esso debba essere la priorità del sindacato in questo momento. ■

alessio.grazia@intesanapaolo.com (Benjamin Malaussène)

Provvedimenti disciplinari

Continuiamo a ricevere segnalazioni di provvedimenti disciplinari dispensati dall'Azienda nella nostra area.

Recentemente sono state inflitte diverse giornate di sospensione, con inevitabili conseguenze sulla retribuzione, sul premio di produzione e sul salario incentivante, a colleghi sia per contestate irregolarità riscontrate nell'erogazione di crediti, sia per l'uso a fini personali, giudicato *eccessivo*, dell'intranet aziendale per la compravendita di titoli.

Nel sollecitare tutto il personale allo scrupoloso rispetto della normativa vigente, lo invitiamo anche a non accollarsi, per eccessiva smania di risultato, responsabilità che non competono e per le quali ci si espone a gravi sanzioni.

Rammentiamo a tutti i dipendenti che, nell'eventuale colloquio con funzioni superiori, si ha diritto a farsi assistere da un rappresentante sindacale, e che, in ogni caso, è bene informare il proprio referente di sigla. ■

Luigi Giugni, detto Gino

scompare un protagonista riservato della storia contemporanea italiana

Si è spento a Roma, il 4 ottobre 2009, un protagonista riservato della storia e della politica nazionale contemporanea.

Nella sua vita è stato molte cose: avvocato, professore universitario, senatore, ministro. Socialista riformista, gambizzato dalle BR, è passato alla storia come il padre dello *Statuto dei lavoratori*, un caposaldo del diritto del lavoro italiano.

Forse, ancora di più, fu il padre della concertazione, una pratica di confronto in grado di affrontare e gestire le problematiche del lavoro, partendo dalla logica che i diversi punti di vista tra le parti, pur se espressioni di interessi diversi, non necessariamente debbano configgere: dunque, un approccio impostato sulla comprensione e il rispetto delle varie esigenze.

Una pratica oggi, purtroppo, non più attuata, con le inevitabili conseguenze di maggiore conflittualità e accresciute tensioni sociali. Ennesimo atto di tracotanza e miopia politica del Governo e della classe imprenditoriale che, spaccando i tavoli di confronto, spaccano il Paese.

Addio, Gino: la tua saggezza e la tua competenza ci mancheranno. ■

maurizio.alimonti@intesanpaolo



Si può morire di lavoro?

Lo stress da prestazione in una società che non sa più ascoltare

Il caso dei terribili suicidi a France Telecom è una vicenda emblematica; una sorta di campanello d'allarme sulla deriva dei rapporti umani e solidaristici che provocano nelle aziende, le grandi ristrutturazioni.

Quest'azienda che è stata privatizzata nel '98, ha visto cancellare ben 22.000 posti di lavoro dal 2005, in un pessimo clima, che ha portato alla svalutazione del lavoro e a una organizzazione sempre più stringente e pressante sugli obiettivi. Dipendenti, per lo più over 40, costretti a una forte mobilità o ad un declassamento delle proprie mansioni, che non hanno retto l'ennesima riorganizzazione del servizio (in funzione dei maggiori profitti?) e, si

sono gettati dalla finestra del proprio ufficio in una mattinata come tante.

Purtroppo, lo stress da prestazione si va diffondendo sempre più largamente nelle aziende, soprattutto laddove contano capacità e attitudini individuali: essere un buon venditore, non avere problemi di orario, essere flessibili.

Se così non è, l'impossibilità di controllare una situazione decisa da altri e cambiamenti radicali della propria vita quotidiana possono facilmente spingere un individuo alla depressione.

Questo fenomeno ha come fondamento quattro importanti fattori:

- l'inasprimento delle forme di pressione

psicologica e/o verbale.

- l'inserimento nel nuovo modello d'impresa della cultura della valutazione, che mira a mettere in competizione tra loro i dipendenti.

- il declino del sistema solidaristico che supportava anche i più deboli all'interno del sistema aziendale.

- l'assenza sempre più diffusa della "parola" intesa come dialogo: non viene ascoltata quando espressa da chi soffre certe situazioni, non viene concessa a chi parlando si salverebbe sfogandosi, non è scambiata tra colleghi.

Il flusso dell'informazione si esaurisce con le circolari o con le e-mail... Quest'assenza di linguaggio è mortifera.

Fa mancare ai lavoratori quello che più li motiva e li aiuta: il riconoscimento, la stima di sé.

S'instaura nell'ambiente di lavoro un'afasia contagiosa e proliferante.

Solo laddove esiste un sindacato ancora in grado di gestire l'enorme mutevolezza dei processi riorganizzativi e ancora capace di ascoltare, c'è il dialogo.

Spetta ancora al sindacato educare al nuovo, incanalare le ribellioni, dare ai lavoratori non illusioni ma verità.

Altrove è il deserto: la mutazione viene sottaciuta o, peggio, occultata.

Non stanchiamoci di "informare troppo". La maggior parte dei lavoratori lamenta di essere poco informata su crisi e ristrutturazioni.

Il respiro breve, il tempo corto sono i mali che affliggono il mondo del lavoro e tutto questo è moderno e tragico al tempo stesso.

Ma no, non si può certo morire per il lavoro... ■

elisabetta.spampinato@intesanpaolo.com



Inflazione: le due sponde dell'Atlantico divergono

Che cosa succederebbe se la risposta monetaria e fiscale americana e quella europea andassero ciascuna per proprio conto? Negli Stati Uniti, secondo molti lead-economists di diverse università, al termine delle misure anticrisi la Fed dovrebbe porsi per almeno tre anni con un target inflazionistico minimo del 6% per dare agli States una "conveniente" inflazione di circa il 20%, il tutto, ovviamente come sempre impunemente, senza negoziato alcuno e basandosi sul fatto che il resto del pianeta andrà a ruota.

Ma analoghi economisti europei poche settimane fa hanno espresso la loro contrarietà a politiche inflazionistiche soprattutto per le conseguenze che esse avrebbero sui paesi più piccoli dal punto di vista finanziario.

Un conto è ragionare da governatore della Fed ed un altro della BCE o della BOE ecc. ecc. quindi prende sempre più corpo l'ipotesi che se gli USA marciassero verso un'inflazione al 6% l'Europa rimarrebbe ancorata al suo 2% in quanto l'obiettivo della BCE è la stabilità dei prezzi come da trattato europeo firmato dagli Stati membri, inoltre la Germania non seguirebbe mai, per *dna*, la strada inflazionistica degli USA.

Cosa significherebbe ciò: un cambiamento nei flussi finanziari internazionali sicuramente con ingenti capitali che lascerebbero i titoli in dollari USA per orientarsi su valute più stabili tipo l'Euro modificando così sensibilmente il corso dei cambi; una tensione sui mercati obbligazionari che potrebbe travolgere le economie e le valute più deboli ed infine un ulteriore passo nella direzione dell'avvicinamento della valuta di riserva mondiale accettata per gli scambi delle materie prime (è trapelata in questi giorni la notizia di incontri segreti fra i maggiori produttori di petrolio per decidere se accettare o meno anche

altre valute per il pagamento del greggio). Bernanke garantisce di essere impegnato in prima linea nella lotta per la stabilità dei prezzi e gli si può anche credere, ma fino a quando resisterà alle pressioni politiche quando queste, spinte dalle grandi Lobbies finanziarie USA, inizieranno a farsi sentire per favorire una politica più rischiosa sul fronte dell'inflazione?

Potremmo avere altri anni come gli ultimi dove a parole la Fed si impegna a volere un dollaro

forte, ma fa ben poco per tradurre in fatti la sua volontà lasciandolo scivolare il biglietto verde verso minimi record. Il delicato equilibrio attuale



fra le due sponde dell'Atlantico, se fosse rotto, potrebbe portare ad una nuova crisi economica-finanziaria che colpirebbe in maggior misura le economie dei Paesi più colpiti da quella ancora in atto e l'Italia è uno di questi.

L'aumento strutturale della disoccupazione intorno al 10% previsto per le economie USA ed europee rimarrebbe quindi per lungo tempo e potrebbe ulteriormente aggravarsi mettendo così a dura prova la tenuta dei welfare e della coesione sociale dei principali Stati occidentali.

In Italia, dove il reddito degli italiani è tornato quello di 12 anni fa, potremmo invece che iniziare una forse troppo lenta risalita, scivolare ancora di più lungo quella china che porterà nel 2010 gli Sloveni ed i Greci ad avere un reddito più alto degli Italiani.

Ma le soluzioni nostrane sono solo Scudi fiscali, Social card, Tremonti Bond e montagne di parole vuote e populiste che lasciano indebolire il nostro tessuto produttivo per girare sempre e solo intorno agli interessi di pochi (a volte solo di uno...).

Il cielo all'orizzonte, per i lavoratori italiani, si presenta ancora denso e carico di nubi plumbee e solo una coesione ben maggiore di quella mostrata finora potrà dare dei risultati in difesa dell'elemento fondante della nostra Costituzione: il lavoro. ■

maurizio.catacchini@intesasanpaolo.com



Questionario!

Una iniziativa unitaria delle r.s.a. romane



La presenza di tanti punti operativi sparsi sul territorio, tende a far diluire nel tempo le visite di noi sindacalisti, allungando a diversi mesi i contatti tra un passaggio e l'altro.



Per riparare, almeno parzialmente, a questa carenza, più di un mese fa, in maniera unitaria con le altre sigle sindacali, abbiamo indirizzato a tutti i lavoratori un questionario, finalizzato alla raccolta di dati oggettivi sulle situazioni delle agenzie e delle strutture centrali presenti nella nostra regione. La logica di questa iniziativa stava nella necessità di una puntuale e capillare ricostruzione delle varie realtà, nell'identificazione delle carenze, a volte, croniche esistenti, nella valutazione dettagliata delle emergenze strutturali da affrontare in maniera prioritaria con l'Azienda.

L'idea era creare una specie di data base delle problematiche esistenti, tenendolo poi costantemente aggiornato, con l'ausilio delle vostre segnalazioni.

Qual'ora non lo avessi già fatto, ti invitiamo quindi a spedire anche il tuo contributo, per aiutarci ad affrontare al meglio (con dati oggettivi inconfutabili) il confronto con le controparti aziendali. Ad oggi, ufficialmente, non conosciamo ancora il numero dei colleghi che andranno in esodo a fine dicembre, l'ammontare delle richieste di trasferimento, i lavoratori usciti durante l'anno (per qualsivoglia motivo) e non sostituiti.

Recupera dunque una scheda per partecipare al questionario e, da ora in poi, segnala costantemente al tuo sindacalista di riferimento quanto accade, di significativo, sul tuo posto di lavoro: ristrutturazioni in corso, carenze di personale, richieste di part-time, domande di trasferimento, pressioni commerciali, rapine, invio frequente di colleghi a presidio di altre realtà, ecc.

Attendiamo tue notizie e grazie della collaborazione. ■

La segreteria romana della FISAC CGIL

- Punto a Capo -

Redazione:

fabrizio.alberti@intesanpaolo.com
maurizio.alimonti@intesanpaolo.com
massimo.azolini@intesanpaolo.com
paolo.cirillo@intesanpaolo.com
silvio.dani@intesanpaolo.com
roberto.gabellotti@intesanpaolo.com
alessio.grazia@intesanpaolo.com
giancarlo.ilari@intesanpaolo.com
marco.ramoni@intesanpaolo.com
giampiero.sacchi@intesanpaolo.com
elisabetta.spampinato@intesanpaolo.com