



NUVOLA ROSSA

FLASH



www.fisac.firenze.cgil.it

Novità dalla Fisac di Firenze

Edizione Speciale Intesasanpaolo *Firenze autunno 2016*

26 Novembre 2016

**tutte e tutti a Roma contro
la violenza sulle donne!**

A pag. 2

**Focus CRFirenze:
o ti allinei o scappi?**

A pag. 3

**amarezza e preoccupazione
di fronte a comportamenti che
demotivano le persone al punto
da lasciarle scappare...**

**Focus ISP Quando il lavoro si
trasforma e il futuro è qualcosa di
completamente nuovo...**

A pag. 3

Articolo di Paolo Barrera

Oplà

*il nuovo sportello della Camera del
Lavoro di Firenze per informare dei
propri diritti i malati oncologici*

A pag. 4

**Spesso, ad aggravare la
preoccupazione per il proprio stato
di salute, si aggiungono le incertezze
e la mancanza di informazioni esatte
su permessi, sussidi, possibilità di
aspettative: essere ascoltati ed aiutati
è già un passo avanti nella cura.**

Noi ci proviamo

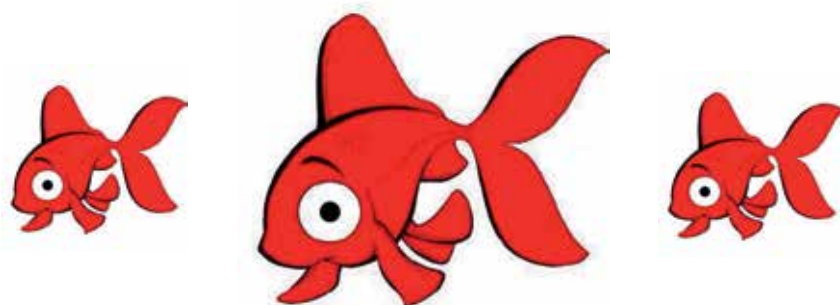
Nidil

nuovo sportello Nidil

**Un altro servizio innovativo è
invece rivolto al mondo dei liberi
professionisti**

a pag. 4

Articolo Giovanna Malgeri





NON-UNA-DI-MENO

MANIFESTAZIONE NAZIONALE 26 NOVEMBRE

A Roma come poche settimane fa a Varsavia: in tante e tanti saremo in piazza il 26 novembre a Roma per dire NO alla violenza di genere, per rivendicare politiche e finanziamenti a favore dei centri antiviolenza, azioni per divulgare l'educazione al rispetto fin dalla scuola, servizi pubblici che rendano possibile conciliare vita e lavoro.

Il prossimo 26 novembre si terrà a Roma una grande manifestazione contro la violenza sulle donne organizzata da Rete Io Decido, Di.Re – Donne in Rete Contro la violenza e UDI – Unione Donne in Italia.

Il corteo partirà alle 14 da Piazza della Repubblica/Esedra. Proprio le difficoltà in cui si trovano ad operare i centri antiviolenza, la mancata pianificazione dei criteri di erogazione dei fondi stanziati per il triennio 2013-2015 e rilasciati soltanto per il primo anno, insieme agli ostacoli frapposti al fondamentale lavoro di sensibilizzazione a partire dalle scuole, sono fra i principali motivi che hanno indotto le promotrici a decidere di scendere in piazza: per dare un segnale forte ed avanzare rivendicazioni concrete. Rivendicazioni che hanno tanto a che fare con la nostra azione sindacale perchè parlano di lavoro, di servizi insufficienti, di scuola.

Per questo saremo anche noi in piazza, e saremo donne e uomini insieme perchè le lotte a favore dei diritti e per un futuro migliore e senza violenza sono di tutti.

Troppe donne muoiono ancora per mano di un uomo, spesso il partner o l'ex partner. E' arrivato il momento di farci sentire, uscire dal chiuso delle nostre case e non accontentarsi della "solidarietà" o delle solite parole. Occorrono investimenti veri affinché, a partire dal lavoro, essere donna non sia più un ostacolo ma una ricchezza.



Da Firenze e da Prato la Cgil organizzerà pullman in partenza intorno alle 9 del mattino e, se necessario in base ai numeri effettivi delle prenotazioni, anche pullman dalla provincia di Firenze. Siateci!!!!

Per partecipare ed avere informazioni contattateci!!!

<https://nonunadimeno.wordpress.com/>





Firenze: meno 6 (settembre 2016)

Non si tratta di un improvviso e anticipato arrivo dell'inverno nel capoluogo toscano, ma di 6 colleghi gestori personal che si sono dimessi da Banca CR Firenze e hanno preso una strada diversa.

Ci hanno detto che non avevano scelta, che questa non era più vita, che l'incertezza del cambiamento è compensata dalla speranza di una migliore qualità di vita, che non si tratta di soldi ma di benessere quotidiano e soprattutto di recupero della professionalità, intesa come autonomia di pensiero.

Perché oggi, in banca, e dunque anche in questa Banca, avere un'opinione tecnica su un prodotto finanziario e poterla non solo esprimere ma applicare nella consulenza fatta ai clienti è diventato un lusso. Vendere il prodotto magari giusto ma nel giorno sbagliato è considerato un grave errore perché le settimane e i mesi "insieme" ci inducono a concentrare la vendita di un prodotto nei giorni della campagna commerciale, indipendentemente dalle richieste spontanee che arrivano dalla clientela, anche con il rischio di perdere una chance commerciale.

I dipendenti di questa Banca posseggono alte professionalità e una forte etica del lavoro, intesa anche come attaccamento al lavoro e all'Azienda. Le numerose e ripetute delusioni rischiano di demotivarli: qualcuno andrà via, qualcuno resterà....più deluso e più frustrato che mai. Qual è lo scopo di una tale miope politica di gestione del personale?

Risultati immagini per fisac cgil

E mentre vediamo andar via i nostri colleghi, ci sentiamo più soli e più preoccupati. Ci interroghiamo sul clima che regna nei nostri luoghi di lavoro, di come ci sentiamo vessati, maltrattati, disprezzati fino a dimenticare l'epoca in cui non era così. Quando le pressioni commerciali



non si declinavano in aperte minacce, espresse, talvolta, con termini volgari.

E ci chiediamo come siamo potuti arrivare a questo punto. Al punto, cioè, che i dipendenti più qualificati della prima azienda del settore hanno dato il via ad una migrazione che potrebbe diventare di massa, sfidando incertezze e cambiamenti, pur di tornare a trovare una dimensione più umana nella loro professione.

Ci preoccupa molto il futuro di questa "nostra" banca che vorrebbe fidelizzare i propri clienti e che, invece, fa disaffezionare perfino i dipendenti.

La Segreteria di Coordinamento Fisac Cgil CR Firenze

Riproponiamo un articolo di Paolo Barrera già uscito per il periodico della Fisac Intesasanpaolo "Il tasso" che ci è sembrato molto interessante e per il quale ringraziamo l'autore

Per come la vedo io, il futuro ha soprattutto una caratteristica: quella di essere sempre diverso da come te l'eri immaginato. Ad esempio, per restare nell'ambito della nostra azienda, fino a pochissimo tempo fa il tema su cui sembrava dovessimo misurarci tutti era quello della flessibilità e della managerialità. Per anni ci hanno raccontato che si doveva uscire dagli schemi, che era importante conoscere il cliente, che per "indirizzarlo" verso ciò che serviva alla banca bisognava comunque capire le sue esigenze, che la possibilità di spendere al lavoro il proprio pensiero creativo era parte del processo di realizzazione non solo degli obiettivi aziendali, ma del proprio percorso professionale. Era l'epoca del "problem solving".

Poi, praticamente dalla sera alla mattina, è arrivata la stagione del "metodo". Non solo la flessibilità non era più richiesta, ma era proprio diventata il nemico. Il cliente non deve più essere "conosciuto", ma "contattato": la differenza è sottile, ma determinante. I modi e i tempi con cui contattare i clienti sono stati standardizzati fino alle estreme conseguenze. In un crescente parossismo, i sistemi di valutazione (individuale e di gruppo di lavoro) sono stati collegati all'esecuzione del "metodo", in misura persino prevalente rispetto al raggiungimento dei vari budget.

Insomma, senza ombra di dubbio il futuro in cui avremmo dovuto lavorare creativamente si è trasformato nel presente della pura esecuzione standardizzata. Personalmente credo che questo giochi un ruolo non secondario nella questione delle "pressioni commerciali". Voglio dire: i budget ci sono sempre stati e spesso anche nel passato sono stati più o meno irraggiungibili, ma mai si era registrata una tale e diffusa avversione verso il proprio lavoro e gli obiettivi collegati. Credo che tale ripulsa non sia completamente spiegabile "solo" con il sovraccarico di incombenze, le difficoltà del mercato, l'innalzamento dell'età media della compagine lavorativa, le riconversioni forzose, le modalità di gestione da parte dei capi. Tutti questi fattori esistono e concorrono a generare il clima pesante in cui ci muoviamo. Ma non sono sufficienti da soli a determinarlo in misura così grave e diffusa. Per spiegarlo davvero occorre aggiungere il senso di straniamento, di vera e propria esclusione emotiva da quello a cui si viene chiamati. Come se il nostro operato, inteso come contributo "intelligente", fosse considerato nei fatti ininfluenza se non addirittura dannoso.

Era da un po' che queste riflessioni mi frullavano per la testa, ma non le avevo del tutto razionalizzate. L'occasione per metterle un po' in ordine mi è venuta dall'ultimo polo dei Direttori, in cui sono state distribuite una serie di slide che facevano il punto sulla situazione generale e poi evidenziavano la notevole distanza tra i risultati in cor-

so e il budget previsto. Inoltre veniva dato conto di come un certo numero di filiali che erano state "messe sotto osservazione" nei mesi precedenti avessero sensibilmente migliorato le loro performance a seguito di un "piano di azione" e che quindi si sarebbe proceduto a metterne sotto osservazione un certo numero di altre. Incuriosito non tanto da cosa significasse "mettere sotto osservazione" (che mi sembrava molto chiaro), ma in cosa consistesse il "piano di azione", ho scambiato quattro chiacchiere con un po' di Direttori. Ho chiesto se i vari responsabili studiavano e proponevano un piano di intervento personalizzato rispetto alle diverse caratteristiche di ciascuna filiale (sulla base ad esempio del dimensionamento, delle caratteristiche della clientela, o dei KPI specifici da rafforzare) o se invece veniva proposto un intervento più standardizzato, ma comunque modulabile in base alle esigenze specifiche di ciascun punto operativo. Mi è stato risposto che in realtà il "piano di azione" non è altro che il mandato di intervenire per riallineare i parametri operativi a quelli previsti dal "metodo". In altre parole non solo non c'è nessun piano "B", ma in realtà non c'è proprio nessun piano. Perché il metodo è il piano: se tutti lo seguiranno fedelmente i risultati verranno da sé.

In questo contesto la managerialità dei Direttori di Area si manifesta nella capacità contabile di far "quadrare" gli appuntamenti previsti con i risultati ottenuti, quella dei Direttori di Filiale nel trovare un modo accettabile di filtrare con i propri collaboratori gli imput più o meno isterici che per primi ricevono dai propri superiori, quella dei Gestori nel gestire (appunto) la mancanza di senso che vivono rispetto alla propria professionalità.

Uno scenario estremamente preoccupante. In primis per i colleghi che lo vivono. Ma anche per il Sindacato che deve iniziare a porsi alcune (nuove) domande rispetto alle pressioni commerciali, probabilmente smettendo di pensare che l'unica soluzione possibile sia quella di reprimere i comportamenti eccessivi di alcuni Direttori di Filiale (o al massimo di Area). La repressione efficace dei comportamenti individuali sanzionabili è certamente fondamentale, ma non può essere realmente risolutiva a meno che ci si accontenti di intervenire su quelli che in fondo sono a loro volta "effetti" e non "cause" di un approccio sbagliato alla vendita. E infine, ma non certo per ultimo, per l'Azienda stessa che dovrebbe sciogliere quanto prima una serie di contraddizioni. A incominciare da quella tra la campagna "Ugo Robot" (che sembra voler stigmatizzare il finto iperefficientismo ottuso e distruttivo) e la realtà dei "piani di azione" (basati unicamente sull'applicazione ottusa e distruttiva - robotizzata, appunto - di sua maestà il "metodo").



Servizi

Opla' - Nidil

Opla' - orientamento prevenzione lavoro assistenza un servizio innovativo a Firenze

In 4 lettere, con un acronimo che vuol dare anche l'idea che con l'aiuto delle persone giuste si possono affrontare senza paura anche i problemi più difficili come quelli di salute, la Cgil di Firenze rinnova e amplia i suoi servizi e, con la collaborazione importante di istituti come ISPO (Istituto per la Prevenzione Oncologica) e LILT (Lega Italiana Lotta ai Tumori) si mette a disposizione per coloro che hanno necessità di conoscere tutti i diritti che si hanno nella condizione di malato oncologico, a partire da lavoro.

Lo sportello si affianca allo sportello Donna chiama Donna gestito da Valeria Cammelli e collegato al Coordinamento Donne della Camera del Lavoro, ma offre assistenza naturalmente a tutti senza distinzione di genere.

Anche il patronato INCA Cgil, con le competenze specifiche dei suoi operatori, è coinvolto a pieno titolo in questo servizio innovativo e sperimentale ma purtroppo utilissimo per tante persone.

Conoscere infatti i permessi riconosciuti dal proprio contratto di lavoro, le indennità previste dalla legge, i diritti in termini di assistenza e previdenza rappresenta un elemento di tranquillità e come tale contribuisce alla cura e ad una migliore convalescenza delle persone.



Un altro servizio innovativo è invece rivolto al mondo dei liberi professionisti

Sportelli di assistenza legale e fiscale

Per partite Iva e collaboratori

DI NIDIL CGIL FIRENZE

SPORTELLO LEGALE:	SPORTELLO FISCALE:
1° e 3° lunedì del mese	1° e 3° lunedì del mese
ore 16.00 - 18.00	ore 14.30 - 17.30
Nidil-CGIL Firenze Borgo dei graci 3, Firenze	Nidil-CGIL Firenze Borgo dei graci 3, Firenze

È consigliata prenotazione tramite mail o telefono!
nidil@firenze.tosc.cgil.it | 055.2700595/593

Per maggiori informazioni: www.nidilfirenze.org

Riportiamo le parole di Giovanna Malgeri, Segretaria di Nidil Cgil Firenze:

dal prossimo 7 Novembre sono attivi nella sede di Nidil gli sportelli di assistenza legale e fiscale per i titolari di Partita Iva individuale (che non hanno dipendenti) e Collaboratori.

Il mondo dei professionisti è orizzontale alle varie categorie produttive, dobbiamo con sempre maggior convinzione provare a rappresentare e tutelare questo settore, per ricomporre, con le dovute specificità, il mondo del lavoro. Con l'entrata in vigore del Jobs Act si è ampliato notevolmente il fenomeno di apertura di Partite Iva, che in realtà mascherano lavoro dipendente. Dobbiamo, perciò, da una parte valorizzare il vero lavoro autonomo, e dall'altra intensificare il contrasto alle false partite iva e collaborazioni.

Come è scritto nella nostra Carta dei Diritti Universali ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati. Il nostro compito è lavorare perché i diritti soggettivi siano universali e indisponibili alle deroghe, estendendoli a chi non ne ha e riscrivendone di nuovi in un mondo del lavoro che cambia velocemente.

La tutela individuale è un tassello fondamentale di questo progetto.