

CGIL

FISAC

Sostiene

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

Contatti

Elena **Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze
elena.cherubini@carifirenze.it

Cristina **Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript
cristina.polverosi@cript.it

Andrea **Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud
andrea.chipa@carifirenze.it

Piero **La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato
piero.lagreca@carifirenze.it

Laura **Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze
laura.sostegni@carifirenze.it



ex banche venete:
conosciamo i nuovi colleghi



Ivass: la farsa della
formazione



I video e le filiali: non
chiudiamo il discorso



25 novembre: la violenza
contro le donne e' una
sconfitta per tutt*



È bene sapere che:
"il medico competente"



Ricordiamo due compagni

Numero 2
Novembre 2017

CGIL

FISAC

Sostiene

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana



Conosciamo e diamo il benvenuto ai nuovi colleghi e colleghe delle ex Banche Venete!

L'acquisizione da parte del gruppo Intesasanpaolo delle cosiddette "ex banche venete" comporterà l'entrata nel gruppo di decine di migliaia di colleghi e colleghe, in qualità di dipendenti Intesasanpaolo.

Dal mese di dicembre (11 dicembre) le procedure informatiche del nostro gruppo saranno estese alle filiali e alle direzioni delle ex banche venete ma già da settimane i colleghi sono entrati negli uffici del gruppo per essere affiancati e accompagnati nel processo formativo. Successivamente una task force di persone andrà a supportare i nuovi colleghi che si troveranno a gestire la clientela con programmi e prodotti nuovi.

Un impegno importante e complesso nel quale ci auguriamo che l'Azienda impieghi e investa tutte le risorse necessarie per assistere tecnicamente e non solo i nuovi dipendenti, che saranno chiamati ad un lavoro straordinario particolarmente difficile rispetto a una clientela "provata" da una politica commerciale che negli anni aveva eroso la fiducia nella banca.

In Toscana l'investimento sarà inevitabilmente corposo dal momento che tanti sono colleghi e colleghe che lavorano in questa regione a causa dell'acquisizione di qualche anno fa da parte di Banca Popolare Vicenza della ex Cassa di Risparmio di Prato. Per questo sarà alta la nostra attenzione rispetto al processo di integrazione e accorpamento delle Filiali che avrà un impatto sulle persone che lì lavorano.

Insieme ai rappresentanti Fisac Cgil della ex PopVi (Fausta Thogersen Saiani e Diego Viti) saremo a disposizione per assistere i nuovi colleghi nelle loro esigenze, richieste di chiarimenti, necessità.

Intanto, nel dare loro il benvenuto, presentiamo anche i nostri "nuovi" sindacalisti, rappresentanti sindacali aziendali e territoriali di Prato:

Diego Viti - diego.viti@popvi.it

Fausta Thogersen Saiani - fausta.thogersensaiani@popvi.it



CGIL



FISAC

Sostiene

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana



ISTITUTO PER LA VIGILANZA
SULLE ASSICURAZIONI
IVASS

Ivass: formazione o farsa?

Che la formazione on line sia difficilmente conciliabile con la quotidianità del lavoro (in particolare nella rete) non è certo una novità. Che da anni il sindacato denunci a cadenza regolare l'impossibilità per molti colleghi e colleghe di fruire correttamente della formazione a distanza e' risaputo.

Consapevoli dei miglioramenti apportati dalla tecnologia introdotta nelle filiali attraverso la dotazione di tablet che consentono anche la formazione fuori sede in orario di lavoro (tablet individuali e assegnati ai singoli gestori nelle filiali più grandi oppure assegnati nel numero di uno per filiale negli altri casi), siamo tuttavia di nuovo a dover richiamare l'attenzione sulle problematiche ancora presenti.

L'utilizzo del tablet fuori sede non ci risulta molto diffuso, probabilmente a causa delle difficoltà che la rete incontra nel far assentare dall'ufficio le persone (problema di organico? Turni da gestire senza sufficiente personale?)

Per contro la formazione fatta in rete incontra i soliti enormi ostacoli: da un lato l'obbligatorietà di alcuni corsi come quello Ivass che dettano tempi e scadenze improcrastinabili; dall'altro le incombenze giornaliere rispetto alla clientela da servire, le liste da lavorare, gli appuntamenti da prendere e gestire, le pratiche più corpose come i mutui da portare avanti. In condizioni normali il lavoro quotidiano non dovrebbe in alcun modo non conciliarsi con il diritto/dovere della formazione ma purtroppo siamo testimoni del contrario :

i corsi troppe volte e troppo spesso vengono fruiti durante lo svolgimento di altre attività (dall'accoglienza alla cassa) che interrompono e frammentano la concentrazione e inducono a non dare al contenuto del corso l'opportuna importanza

la formazione viene percepita sempre come obbligo ma quasi mai come diritto/opportunità e questo non per mancanza di consapevolezza nei colleghi (che sanno quanto sia importante conoscere e sapere per evitare errori e responsabilità) ma per le condizioni pessime in cui si è costretti a svolgerla

infine l'incredibile lentezza che quotidianamente i colleghi sperimentano della nuova piattaforma "Apprendo" evidentemente non in grado di supportare gli accessi di un Gruppo come il nostro

Rispetto a un sistema che sta mandando "in delirio" buona parte della rete, le domande sono legittime:

Perché, se oggi abbiamo strumenti nuovi, questi non vengono utilizzati e addirittura non sono conosciuti da colleghi e colleghe che magari non sanno che la filiale e' dotata di un tablet?

Perché non tutti hanno la possibilità di staccarsi dal lavoro (anche fisicamente cambiando postazione) nelle ore da dedicare con la necessaria attenzione alla formazione?

Perché l'Azienda non si attiva sufficientemente verso quei Responsabili che, avendo come principale timore quello delle "assenze", divulgano o indirettamente diffondono la percezione che l'attività formativa sia un dovere che ostacola il lavoro commerciale e quindi qualcosa da dover sbrigare nel modo più veloce possibile anche a scapito della qualità?

Attendiamo risposte dall'Azienda e ricordiamo a lavoratrici e lavoratori che la formazione e' prima di tutto un diritto e un arricchimento della professionalità che rafforza le competenze e dunque ci tutela: pretendiamo tutti di farla bene!

CGIL**FISAC***Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

"Il bello della filiale": è questa la "famiglia"??? storia di video e non solo....

A distanza di qualche giorno dalla triste vicenda del video della filiale di Castiglione delle Stiviere, su cui tanto è stato detto e scritto, ci sembra opportuno provare a fare una riflessione su quanto accaduto, perché anche nella nostra Regione sono stati tanti i video prodotti dalle Filiali, fortunatamente non resi pubblici ma comunque mostrati e inviati all'Azienda. Video talvolta ironici, allegri, anche ben fatti e frutto spesso di un'autentica spontaneità e della voglia di fare qualcosa di divertente e di nuovo. Talvolta. Perché talvolta, come il video incriminato ci rivela, la spontaneità e l'entusiasmo mancavano. Altre volte mancavano persone che legittimamente non hanno voluto prendere parte a qualcosa che non attiene ai nostri doveri professionali di bancari.

Il punto tuttavia non è la doverosa distinzione fra il diverso vissuto delle varie Filiali, perché quello che rileva è che ad oggi le nostre facce, le nostre voci, i nostri corpi (più o meno allegri, più o meno costretti) sono tutti comunque indelebilmente impressi in materiali video circolanti: infatti anche se diffusi solo internamente all'azienda non possiamo ritenere che non siano pubblici, sia per le svariate decine di migliaia di persone che qui lavorano, sia per la facilità con cui potrebbero uscire dal nostro perimetro.

Il punto dunque riguarda la leggerezza di una grande Azienda che non ha fatto una minima analisi delle possibili conseguenze di una tale iniziativa, ma riguarda anche la nostra consapevolezza e condivisione di questa messa in circolazione dei nostri corpi, delle nostre facce, delle nostre voci: quello cioè che ci identifica come persone e che inevitabilmente in quel contesto serviva a far identificare noi stessi e i nostri corpi con l'Azienda in cui lavoriamo. Un obiettivo che molte imprese (magari con mezzi più raffinati e meno artigianali!) perseguono per aumentare motivazione e spirito di squadra. Tutto lecito: ma la legittimità giuridica non è sufficiente a colmare la superficialità con cui si è messa a repentaglio la reputazione delle persone prima che della Banca.

Con le altre sigle sindacali nell'ultimo incontro trimestrale tenuto a luglio a Firenze con l'Azienda (senza avere mai avuto, prima di allora, informazioni ufficiali su questa iniziativa) abbiamo denunciato il pericolo della fuoriuscita dei materiali video senza che nessuna liberatoria fosse stata mai richiesta ai colleghi e senza che fosse stato fatto esplicito divieto di diffusione (ed evidentemente siamo stati purtroppo lungimiranti); dopodiché non abbiamo però immaginato di andare oltre, magari aprendo un dibattito fra colleghi e colleghe su quale fosse il loro sentire rispetto a questa iniziativa aziendale, anche per mettere a confronto gli atteggiamenti diversi che si sono evidenziati rispetto all'invito a girare un piccolo video fra colleghi: c'è chi ha accettato per paura, chi con entusiasmo, chi per non essere diverso dagli altri e c'è chi ha rifiutato.

Evidentemente un dibattito sincero e senza veli, in cui far emergere il senso del valore del nostro lavoro ma anche il "senso di sé", della nostra identità e dignità, sarebbe stato utile. Un dibattito in cui sarebbe emerso come la pressione indebita ricevuta da alcuni direttori di filiale ad aderire all'iniziativa fosse magari più forte del dovuto; un dibattito che sostanzialmente avrebbe avviato un approfondimento su cosa può essere oggi considerato pressione commerciale, quando la spinta non è solo a fare (vendere) ma a essere ("starci" "metterci il cuore" "essere famiglia") con tutte le conseguenze anche sulla nostra sfera più intima.

Ecco, noi crediamo che non sia tardi per avviare questa riflessione, e, come sindacalisti che evidentemente e con dolore si rendono conto di aver sottovalutato gli eventi al loro iniziare (rispetto ai lavoratori direttamente coinvolti che oggi sono soltanto le vittime cui esprimere solidarietà e affetto), vorremmo evitare che in futuro altri contest, altre convention aziendali, giochi-aperitivo, cene e merende diventino occasioni di lesione della dignità delle persone.

Restano poi le enormi responsabilità di un'Azienda che ha scelto di mettere in campo un'operazione familista e paternalista dimenticandosi di essere un grande gruppo multinazionale e non una piccola ditta a gestione familiare; la banca non ha previsto la possibilità di un uso scorretto del materiale prodotto e soprattutto, mentre faceva della digitalizzazione il mantra del suo futuro, non riusciva a immaginare la semplicità e l'alta probabilità di diffusione di quel materiale verso l'esterno. Non lo immaginavano coloro che ai vari livelli sponsorizzavano l'iniziativa invitando colleghi e colleghe ad aderirvi, a metterci la faccia; non lo immaginavano i più alti vertici aziendali co-firmatari di un accordo contro le pressioni commerciali che ha riferimenti etici e di rispetto delle persone e della loro dignità; non lo immaginavano infine nemmeno i colleghi che in buona fede hanno partecipato a quello che appariva un momento ludico nella già dura quotidianità delle filiali.

Ma le responsabilità sono e debbono restare diverse e separate perché l'Azienda, va sempre ricordato, ha dei doveri nei confronti dei propri dipendenti che attengono alla loro sicurezza ma anche alla loro salute. E i dati sullo stress lavoro correlato nelle banche dimostrano quanto il rischio sia in aumento (!).

Oltre a chiedere delle scuse a piena voce a tutti i colleghi della rete, auspichiamo anche un dietro front su certi metodi commerciali perché, l'abbiamo detto e lo ripetiamo, per costruire team di lavoro efficienti e coesi, per fare cioè il cosiddetto team building nel nuovo millennio, occorre avere il coraggio di andare oltre questi strumenti ormai superati come video, balletti, giochi di ruolo e convention, e coinvolgere invece appieno i dipendenti nelle scelte commerciali quotidiane, rendendoli consapevoli e partecipi delle strategie aziendali, senza limitarsi a calare dall'alto ordini e obiettivi peraltro irraggiungibili. Per motivare le persone e farle sentire "a casa" occorre, in altre parole, ascoltare, fare scelte attraverso processi inclusivi, venire incontro alle richieste di conciliazione vita-lavoro, condividere valori più che slogan: come si fa, appunto, in famiglia.

*volantino Fisac ISP Toscana del 161017

CGIL

FISAC

Sostiene

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

LE STRADE LIBERE
LE FANNO LE DONNE
CHE LE ATTRAVERSANO

25 NOVEMBRE: ancora qualcuno non sa cosa significa questa data?

Il 25 novembre è la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, e ormai da anni cerchiamo di portare l'attenzione di tutti su una questione che, ci piaccia o meno, riguarda tutti e tutte. Ma che ancora non è percepita da tutti purtroppo come prioritaria.

Ci siamo chiesti se la violenza contro le donne riguardi in verità essenzialmente gli uomini, gli uomini che esercitano violenza fisica psicologica sessuale verbale ma anche gli uomini che, pur lontanissimi da atteggiamenti di questo tipo, esitano a prendere la parola e schierarsi esplicitamente contro. E ci siamo chiesti perché questo accada: quali sono i meccanismi con cui la nostra mente accoglie o respinge o elabora o cancella i fatti o i racconti dei fatti, che riguardano il rapporto maschile-femminile quando questo diventa deviante o deviato, anormale, patologico o semplicemente quando questo, forse recuperando le stratificazioni culturali di secoli, diventa un rapporto di forza e di potere?

Per ogni donna che subisce violenza (violenza di genere e non violenza comune) esiste un uomo che la agisce. E se, come ci dicono gli ultimi dati Istat a disposizione relativi al 2014, il 31,5% delle donne fra i 16 e i 70 anni ha subito una qualche forma di violenza (fisica sessuale psicologica), significa che esiste un numero altrettanto alto di uomini che la violenza la attuano.

Negli ultimi due anni all'incirca una donna ogni 3 giorni in Italia è stata uccisa. Hanno usato la benzina, il coltello, il martello, il cavo del video registratore, i pugni, l'acido. Davvero si può relegare a "disagio individuale" un fenomeno come questo? Se nel nostro paese il 62% degli stupri (e si parla solo di quelli emersi) viene commessa dal partner o dall'ex è un problema privato di quella singola coppia o ex coppia o ci riguarda come cittadini e genitori? Se la violenza assistita da parte di minori è aumentata dal 60,3% del 2006 al 65,2% del 2014 e se fra le donne più colpite oltre alle separate e divorziate ci sono le donne disabili possiamo non farcene tutti carico a partire dalle istituzioni?

Il punto focale dunque è chiedersi se si tratti di una questione privata (violenza ordinaria, reato comune) o di fenomeno pubblico che attraversa tutte le classi sociali e le condizioni economiche e che denota una pericolosa retrocessione culturale, purtroppo testimoniata anche da fatti di cronaca che narrano di razzismi e fascismi di ritorno.

E poi ci sono le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro, per cui non a caso si firmano protocolli di azioni comuni per prevenire e reprimere i comportamenti devianti ma allo stesso tempo registriamo nelle ultime settimane che il potere si esercita anche e ancora attraverso la sopraffazione e l'abuso della posizione dominante che implica spesso e volentieri favori e disponibilità "sessuali".

Per questo rimane fondamentale che se ne parli, che se ne parli anche nei luoghi di lavoro dove i rapporti di forza per definizione non sono mai pari, e che si denunci anche tramite la propria organizzazione sindacale o quelle istituzioni che sul territorio possono assistere e sostenere (centri antiviolenza, pronto soccorso, forze dell'ordine)

CGIL

FISAC

Sostiene

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana



È bene sapere che : La funzione del medico competente

Il Medico Competente è un professionista in possesso di titoli e requisiti formativo-professionali che collabora alla valutazione dei rischi in Azienda, effettua la sorveglianza sanitaria e visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o diversamente a seguito della valutazione dei rischi.

Nel Gruppo IntesaSanpaolo vi sono due Medici Coordinatori e Medici Territoriali che svolgono la propria attività per aree di competenza.

Oltre alle visite pre-assuntive, il Medico Competente effettua visite periodiche ogni 5 anni (ogni 2 al di sopra dei 50 anni di età o in casi di prescrizione) per i lavoratori soggetti da normativa a sorveglianza sanitaria (videoterminalisti, movimentatori manuali di carichi, centralinisti e call center, turni notturni).

Si precisa che ogni lavoratore, indipendentemente dalla mansione, ha facoltà in qualunque momento di richiedere spontaneamente una visita al Medico Competente (in relazione all'art. 41 del Dlgs. 81/2008), ma che è opportuno consultare prima la propria organizzazione sindacale che valuterà caso per caso le migliori modalità di azione e consulterà se necessario gli esperti del patronato INCA.

Tale diritto non può incidere in alcun modo su eventuali valutazioni lavorative. Il lavoratore che, in base a quanto consigliato dal sindacalista, ritiene possa sussistere un potenziale legame tra la sua mansione e un particolare stato di salute, può quindi far richiesta di visita compilando l'apposito modulo sul sito Intranet di "Tutela Aziendale - Prevenzione e Protezione", nella sezione dedicata ai Medici Competenti. Il lavoratore sarà successivamente contattato dalla struttura sopra citata per un appuntamento.

A seguito di ogni visita, il medico competente è tenuto a rilasciare un giudizio di idoneità alla mansione, di idoneità con prescrizione (con ausilio o messa in pratica di particolari accorgimenti da utilizzare durante l'orario di lavoro) o di inidoneità temporanea o permanente (che comporta il cambio di mansione da concordare con il Responsabile della propria Unità Organizzativa e gli Uffici preposti).

Quanto sopra detto in merito alla richiesta individuale di visita al Medico Competente, vale anche per quanto riguarda le problematiche connesse allo stress lavoro-correlato (art. 28 D.Lgs. 81/2008). In merito si informa che Fisac-Cgil ha promosso un'importante ricerca in collaborazione con il Dipartimento della Salute dell'Università La Sapienza di Roma, presentata alla Camera del Lavoro di Pisa lo scorso 6 febbraio.

E' stata effettuata una valutazione su un campione rappresentativo di circa 400 soggetti operanti nel settore bancario. A seguito della somministrazione di una serie di strumenti (questionari validati da letteratura scientifica internazionale e strumenti creati ad hoc per la categoria), sono emersi livelli di stress rilevanti, tali da auspicare in futuro ulteriori indagini e approfondimenti.

I nostri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono a disposizione per ogni chiarimento:

diego.castagnoli@carifirenze.it

davide.rodogno@carifirenze.it

CGIL**FISAC***Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

Ricordiamo due compagni...

...che ci hanno lasciato nelle scorse settimane:

Fabio Martini e Paolo Minigrilli, due compagni da cui abbiamo imparato tanto e di cui sentiremo la mancanza.....e a cui non possiamo che dire GRAZIE

Contatti

Elena Cherubini

Resp. Fisac Cgil Carifirenze
elena.cherubini@carifirenze.it

Cristina Polverosi

Resp. Fisac Cgil Caript
cristina.polverosi@caript.it

Andrea Chipa

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud
andrea.chipa@carifirenze.it

Piero La Greca

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato
piero.lagreca@carifirenze.it

Laura Sostegni

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze
laura.sostegni@carifirenze.it

Fabio Martini, il nostro storico sindacalista di Arezzo: di lui ricorderemo la straordinaria energia e la profonda sincerità con cui portava avanti il suo lavoro sindacale, la meticolosità nel seguire gli iscritti e le iscritte, la genuinità del suo agire anche quando, come un fiume in piena, sembrava voler travolgere il confine posto da formalità avvertite come poco utili a realizzare il suo forte bisogno di giustizia ed equità a favore delle persone che metteva davanti a tutto. E ricorderemo e faremo tesoro del suo coraggio, anche nell'affrontare la malattia con la lucidità che lo contraddistingueva. Fabio avrebbe apprezzato una donazione all'associazione Libri Contro Fucili che vi invitiamo a sostenere in sua memoria all'indirizzo www.libricontrofucili.org



Paolo Minigrilli, sindacalista fino al 2010 in Cassa di Risparmio di Firenze: il suo sorriso anche nei momenti più difficili, la sua generosità verso tutte le persone, che lo ricordano prima di tutto come un amico, la sua competenza e la sua capacità di ascolto sono stati di grande esempio e, come un sottofondo musicale che sicuramente avrebbe apprezzato, rimarranno nel nostro cuore e nel nostro modo di lavorare quotidiano

