

Il Pungolo



Newsletter

Ottobre 2014



La Cisl ha una nuova guida

Annamaria Furlan 56, genovese, sposata con Stefano, un figlio, Matteo è la nuova guida della Cisl e succede a Raffaele Bonanni, dimessosi il 24 settembre scorso.

Annamaria entra nel sindacato a 23 anni e nel 2000 diviene segretaria della Cisl ligure, prima donna a ricoprire questo incarico.

La sua prima esperienza sindacale risale agli anni Ottanta come delegata Sihulap, quando ancora lavorava nelle Poste di Sestri Ponente. Determinata, grande oratrice, la sua ascesa nella Cisl è veloce e la si ritrova a parlare con passione nelle fabbriche e sui moli della sua terra.

Viene definita "tostissima e abile nel chiudere le vertenze" e lo ha sempre dimostrato sul campo.

Nell'ambiente Cisl viene ritenuta una persona

seria, tranquilla, equilibrata, sempre incline a ricercare accordo e unità laddove invece si palesano divisioni tra i sindacati.

Segretario aggiunto con Bonanni nell'ultimo mandato, ne condivide l'idea che sindacato, associazioni e comitati sociali costituiscano un cardine della democrazia.

La critica che invece le muove chi non la apprezza è quella che viene sempre rivolta alle donne: una certa carenza di esperienza nella leadership sindacale ad altissimi livelli, in situazioni che richiedono decisioni "scabrose e impopolari".

A chi le ha domandato di recente una opinione sullo scenario politico attuale e sulla deriva dei sindacati ha risposto: "Dobbiamo contrapporre alla politica dell'uomo "solo al comando", la politica della partecipazione: torniamo tra la nostra gente, andiamo sui posti di lavoro. O saremo spazzati via".

E infine uscimmo a riveder le stelle! Buon lavoro Annamaria!

La Segreteria Nazionale



Dalle parole ai fatti (La Segreteria Nazionale)

Servizi Informatici – Nuove problematiche nuovi scenari (La Rappresentanza CDM)

I Grandi Assenti (Il Coordinamento Femminile)

Casc – Chi sono i veri amici del popolo? (Grazia D'Aprile)

Sindacalisti di facciata (La Rappresentanza BAN)

Ricominciamo dalla formazione (La Segreteria Nazionale)

Ambulatorio CDM. Nuove opportunità (Alessandra Massetti)

Seminari Fiba su orario di lavoro, congedi, aspettative

Info rilevazione Segreterie di Direzione

NEWS CONVENZIONI

DALLE PAROLE AI FATTI (La Segreteria Nazionale)

Un po' come nella politica, anche nell'attività sindacale, prima o poi ci si dovrebbe porre il problema dell'utilità dell'azione.

Non tanto da parte dei responsabili dei sindacati, spesso chiusi nell'alto castello delle loro certezze, quanto da parte di coloro che con la delega gli affidano le sorti del loro status economico e giuridico.

E quale sarebbe l'effetto dell'azione sindacale, se non quello di fare contrattazione in modo da esercitare uno dei principali strumenti di autoregolamentazione per i rapporti di lavoro e per le relazioni sindacali? Cosa c'è di più concreto?

Ha senso essere sempre all'opposizione a prescindere? E' utile non partecipare alla stesura degli accordi su qualsiasi argomento? E' proficuo evitare le relazioni sindacali (semestrali, informative sugli atti del Consiglio Superiore, sull'assetto organizzativo, nei tavoli tecnici ecc....)?

Dopo tanti accordi non firmati, parole scritte, ripetute in video, denunce, ricorsi, veline per gli organi di stampa, sponde (magari involontarie) a interrogazioni parlamentari... arriverà anche il momento che questo lavoro continuo, produca qualche effetto per i lavoratori?

C'è bisogno di passare dalle parole, ai fatti.

Fatti che, da qualche mese, si cominciano a chiedere anche al giovane Presidente del Consiglio.

Fatti che, si pretendono dai giovani Grillini presenti in Parlamento.

Fatti che, gli iscritti al SIBC non sembrano rivendicare.

Nessuno di loro dice "Antonetti, prendi la pala!".

Fino a quando?



SERVIZI INFORMATICI NUOVE PROBLEMATICHE, NUOVI SCENARI (La Rappresentanza CDM)

Forse non tutti sanno che il corretto funzionamento dei servizi informatici erogati dal nostro Istituto passa per l'attività di monitoraggio sullo stato delle infrastrutture IT svolta dalla Divisione CED del Servizio Gestione Sistemi Informatici (GES). Dal salone operativo del Centro Donato Menichella, i nostri colleghi si alternano su turni per svolgere, senza soluzione di continuità, il presidio operativo di un patrimonio informatico che negli ultimi anni in Banca ha registrato, tra l'altro, un notevole potenziamento tecnologico.

Ed era il 17 dicembre 2013 quando, nel corso dell'incontro annuale tra la Direzione del Dipartimento Informatica e le Rappresentanze locali delle Organizzazioni Sindacali di Banca, abbiamo appreso che per i colleghi del CED si stava delineando uno scenario professionale ancora più sfidante di quello attuale: svolgere attività di presidio in parallelo da due distinti saloni operativi, quello già operativo al CDM e un altro ubicato presso gli stabili di Largo Bastia.

Questa nuova soluzione, individuata dalla Banca per consolidare ulteriormente gli attuali livelli di continuità operativa assicurati dalle nostre infrastrutture informatiche, soprattutto in relazione all'erogazione dei servizi IT ritenuti più critici, ha inevitabilmente tutta una serie di ricadute sul personale coinvolto che vanno oltre l'aspetto logistico e che purtroppo non è possibile riassumere in un unico articolo.

Quindi tra le innumerevoli novità che a breve rivoluzioneranno la quotidianità lavorativa dei colleghi interessati dal cambiamento, in questa occasione ci soffermeremo sulla decisione della Banca di installare un sistema di videoconferenza che metterà in contatto audiovisivo i colleghi dei due saloni operativi in modo continuativo.

L'obiettivo dichiarato dalla Banca è quello di creare una sorta di "ambiente virtuale" all'interno del quale gli operatori presso il CDM e Largo Bastia potranno essere messi nelle condizioni di collaborare in modo rapido, ma coordinato alla soluzione di condizioni di malfunzionamento dei sistemi informatici sotto il loro monitoraggio.

Questa esigenza è stata comunicata formalmente alle OO.SS. nel corso di una riunione che si è tenuta lo scorso 9 luglio 2014 in occasione della quale la Direzione del Servizio GES ha presentato una bozza di accordo per l'installazione del suddetto collegamento di videoconferenza.

La FIBA-CISL, dopo essersi riservata alcuni giorni di tempo per valutare, sotto tutti i profili, i termini della proposta, ha reputato che non ci fossero le condizioni per firmare quell'accordo: un sistema di videocamere che si prefigge di riprendere in modo permanente i lavoratori ubicati nei due saloni operativi è stata ritenuta infatti una soluzione troppo pervasiva rispetto all'obiettivo perseguito. E l'assicurazione riportata nell'accordo che il collegamento di videoconferenza non prevede meccanismi di registrazione audio-video ha rappresentato una condizione necessaria, ma non sufficiente per la nostra approvazione finale.

La FIBA-CISL ha ritenuto legittima l'iniziativa intrapresa dalla Banca per cercare di facilitare la comunicazione tra due presidi fisicamente separati, ma non ne ha condiviso, come detto, la soluzione prescelta. Anzi imposta.

La FIBA-CISL ha infatti cercato di trovare un punto di incontro con la Banca, entrando nel merito delle questioni e proponendo delle soluzioni alternative. Sarebbe stata ad esempio maggiormente gradita dai colleghi una modalità di comunicazione audio-video attivabile su loro richiesta sulla base delle esigenze operative del momento. Noi riteniamo che sarebbe stata anche una soluzione più efficace.



Con grande rammarico abbiamo dovuto constatare che in questa circostanza la nostra attitudine a stabilire con la Direzione del Servizio GES le condizioni per un dialogo costruttivo non ha trovato

dall'altra parte grande disponibilità. Speriamo che questo approccio possa risultare più premiante in futuro.

C'è da dire che probabilmente molto ha influito, in termini negativi, anche l'atteggiamento di tutti gli altri Sindacati invitati a partecipare alla riunione del 9 luglio, i quali senza porsi troppi interrogativi, hanno istantaneamente firmato un accordo che, per come è venuto alla luce, ha tanto il sapore amaro di una sconfitta per tutte le parti coinvolte, *in primis* come sempre, per i colleghi coinvolti.



(Di seguito il testo della lettera inviata alla Banca sull'argomento)



Banca d'Italia
Servizio GES
e, p.c.
Servizio Risorse Umane
Divisione Risorse Umane

Oggetto: esito dell'analisi della bozza di accordo per l'installazione di un collegamento di videoconferenza tra CDM e LB.

In data 9 luglio u.s. le Rappresentanze Locali presso il CDM di tutte le OO.SS. sono state convocate da codesto Servizio per valutare la bozza di accordo relativo all'installazione di un collegamento di videoconferenza tra i poli elaborativi del Centro D. Menichella e di Largo Bastia, che coinvolge il personale della Divisione Centro Elaborazione Dati addetto alle attività di presidio delle infrastrutture informatiche.

I termini dell'accordo proposto dalla Direzione del Servizio GES prevedono sostanzialmente che *"per assicurare la necessaria continuità e immediatezza dello scambio di flussi informativi tra CDM e LB, è opportuno che le due sale operative vengano dotate di un collegamento in videoconferenza, costantemente attivo*

per l'intero arco orario di operatività del presidio presso LB".

Pur riconoscendo che nel documento consegnato alle OO.SS. si chiarisce che il collegamento di videoconferenza non prevede *"alcuna finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti e non sarebbero previste, in alcun caso, registrazioni di immagini o suoni"*, la FIBA-CISL ritiene di non poter sottoscrivere l'accordo così come è stato definito.

Le nostre obiezioni non riguardano di certo l'opportunità di introdurre un collegamento video allo scopo di agevolare le interazioni tra colleghi impegnati in attività tanto condivise quanto, a volte, concorrenti su poli logistici fisicamente distinti.

Le nostre perplessità riguardano piuttosto la modalità di utilizzo dell'impianto video che è stata scelta nella bozza di accordo. Riteniamo infatti che una ripresa video continuativa sugli addetti al presidio delle due sale operative di CDM e Largo Bastia sia una soluzione eccessivamente pervasiva nei loro confronti rispetto al fine perseguito.

Come già espresso nel corso della suddetta riunione, riteniamo che sarebbe auspicabile riflettere sull'opportunità di apportare delle modifiche al metodo di utilizzo del sistema di videoconferenza illustrato nella proposta, anche al fine di meglio interpretare le sensibilità espresse dal personale interessato dal cambiamento.

La FIBA-CISL è quindi disponibile a sottoscrivere un accordo modificato nel quale il suddetto sistema video sia attivabile di volta in volta dall'interessato, mentre dovrebbe rimanere in stato di "stand-by", con audio e video disattivati, nella restante parte della giornata lavorativa.

In alternativa, si potrebbe convenire anche ad un'altra soluzione: realizzare un collegamento video tra le due sale operative, come richiesto da codesta Direzione, costantemente attivo, ma diretto su zone che non riprendono l'area che ospita le postazioni di lavoro dei colleghi sia al CDM sia a Largo Bastia.

In attesa di riscontro, si inviano distinti saluti.

Roma, 14 luglio 2014

La Rappresentanza sindacale locale CDM (Gianfranco Fioramonti)

I GRANDI ASSENTI (Il Coordinamento femminile)

Il 16 Luglio scorso in Banca d'Italia si sono confrontate diverse rappresentanti degli organismi di parità per fare un punto sull'applicazione della Legge che ha trasformato le CPO (Commissioni di Pari Opportunità) in CUG (Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) e sulle prospettive di azione futura.

Tralascio gli aspetti relazionali che tali manifestazioni regalano, seppur molto importanti, perché nel confronto e nella conoscenza diretta si cresce e si instaurano proficui rapporti di mutuo scambio, consolidano relazioni per perseguire interessi specifici e, soprattutto, si tessono le premesse della ben nota rete declinata al femminile, di cui molti parlano, ma ben pochi vogliono, visti i risultati finora conseguiti.

Sui contenuti rimando a specifici documenti che l'Accordo di Azione Comune per la Democrazia Paritaria, promotore dell'evento, cui la FIBA CISL Banca d'Italia ha prontamente aderito, patrocinandone l'ospitalità, si riserverà di distribuire nel corso dei futuri appuntamenti.



Ciò su cui desidero, invece, puntare l'attenzione è la carenza di comunicazione e partecipazione tra le parti che dovrebbero occuparsi delle medesime questioni e avere medesimi interessi ed obiettivi: mutare l'ottica aziendale, permeando l'ambito lavorativo delle metodologie e filosofie proprie della cultura di genere. Pari opportunità non significa stampelle per donne, le azioni positive non mirano a tutele aprioristiche del femminile, ciò che le sedie vuote hanno attestato è che ancora in Banca non siamo pronti al confronto, ci piace parlare *politically correct*, ma poi, nella pratica, ne dimentichiamo le finalità. Il 16 Luglio è stato un confronto tra mondi diversi: università, media, autorità, aziende partecipate e pubblica

amministrazione. Donne, lavoratrici, quotidianamente impegnate sul fronte personale, professionale e sociale per promuovere le migliori prassi atte a rimuovere gli ostacoli che ancora esistono, sebbene siano state promulgate leggi talvolta migliori e più innovative della legislazione europea. Si è parlato colà del valore e dell'utilità degli organi adibiti a monitoraggio della rimozione dei pregiudizi, presidio di allerta, di denuncia e di risoluzione di conflittuali posizioni aziendali.

Ed è per questo necessario mantenere alta l'attenzione, non annacquare la questione di genere tra le molteplici tutele contro le discriminazioni generiche, in virtù di un garantismo allargato che fa perdere il senso di difficoltà e di ostacoli che ancora le lavoratrici incontrano. È per questo utile la nomina di una Ministra o di un Ministro per le Pari Opportunità, dapprima accorpato nel governo tecnico, eppoi sparito nel nulla. È per questo fondamentale la composizione paritetica tra rappresentanza aziendale e sindacale.

Non voglio essere pessimista o maliziosa nel leggere il fenomeno in chiave di protagonismi o, peggio, disattenzioni, voglio sorvolare l'intera questione, stigmatizzando semplicemente le assenze e rimpiangere, ancora una volta, un'occasione persa per l'amministrazione, per le altre organizzazioni sindacali, per le associazioni, per la CPO e per tutte e tutti coloro che affermano di essere interessati alle questioni di genere. A parole

CASC- CHI SONO I VERI AMICI DEL POPOLO? (di Grazia D'Aprile)

Il Consiglio Direttivo del CASC è da mesi impegnato nella formulazione di una proposta di revisione dello Statuto, del regolamento elettorale e della Convenzione tra Banca d'Italia e Centro.



Proposta che dovrà poi essere sottoposta alle OO.SS. e alla Banca affinché sia definitivamente approvata.

Tra le tante fantasiose idee di modifica c'è un regolamento elettorale che premia il sindacato più grande, a prescindere, e gli consegna il Centro con Presidente, Vice Presidente e maggioranza dei Consiglieri (c.d. "modifica arraffa arraffa"), ce ne è un'altra che regola gli accessi al Centro Sportivo continuando a negare la possibilità ai single di avere un ingresso aggiuntivo stabile (c.d. "modifica per la

famiglia tradizionale e per le coppie eterosessuali").

In questo contesto, il nostro Consigliere - unica donna eletta nel circolo della caccia - ha presentato una richiesta di modificare lo Statuto per consentire alle famiglie di 72 ex portieri a contratto della Banca d'Italia (da gennaio passati insieme agli immobili a Sidief) di avere finalmente lo status di Socio del CASC.

Un segnale di solidarietà verso persone meno fortunate di noi (1.150 euro di busta paga) che sono stati nostri colleghi e colleghe per tanti anni e che oggi vedono messa a rischio la stabilità del posto di lavoro in quanto garantita per soli tre anni da una Convenzione tra Banca e Sidief.

Diventare Soci per questo gruppo di famiglie avrebbe un valore economico consistente e un indubbio segno di supporto in un momento in cui la vertenza sindacale per la stabilità del posto di lavoro verrà discussa nelle aule giudiziarie.

Un segnale di inclusione per sanare un atteggiamento classista adottato per tanti anni dalla Banca che ha portato a escluderli dall'ammissione a Socio in quanto portieri a contratto, e quindi non uguali agli altri, lasciando solo le briciole di ciò che avanzava a noi.

Era una bella occasione, è andata sprecata.

La delibera è stata respinta con 7 voti contrari: 1 della Cgil (l'altro Consigliere ha votato a favore, in un rigurgito di ideologia di sinistra ormai assente nel suo sindacato), 4 della Falbi, 2 della Cida, assentatosi il Vice Presidente Fabi.

Un'altra pagina nera del sindacalismo "di elite" firmato Banca d'Italia.



SINDACALISTI DI FACCIATA (La Rappresentanza locale BAN)

In data 9 luglio 2014 è stata sottoposta a tutte le OO.SS. presenti nello Stabilimento Banconote una bozza di accordo per l'installazione delle telecamere nei locali

di produzione per adeguare gli stessi alle regole di sicurezza emanate dalla BCE.

Abbiamo subito effettuato i necessari approfondimenti e verificato, anche attraverso il coinvolgimento della Confederazione presente negli organismi sindacali europei, che l'installazione del sistema di videoregistrazione è assolutamente indispensabile allo Stabilimento per mantenere l'accreditamento alla stampa delle banconote in euro.

Infatti la decisione della BCE riguardante i requisiti minimi di sicurezza degli impianti che producono banconote per l'Eurosistema dovrà essere applicata anche in Banca d'Italia entro il mese di febbraio 2015.

Gli altri sindacati presenti nello Stabilimento avevano subito rifiutato di avviare qualsiasi discussione sull'installazione delle telecamere, sostenendo che le interrogazioni parlamentari (del M5S, leggi allegato) e le audizioni richieste da Falbi&Cgil all'Ispettorato del Lavoro avrebbero impedito che ciò avvenisse.

Noi della Cisl invece, anche alla luce dei fatti anomali verificati nell'ultimo periodo presso lo Stabilimento, abbiamo subito rilevato - consultando i lavoratori - che anche tra loro stessi è diffusa la preoccupazione di non essere sufficientemente tutelati durante le fasi di lavorazione.

Pertanto, avevamo manifestato la disponibilità a sottoscrivere un accordo, almeno presso la Divisione TEC, purché si procedesse prima alla riscrittura della circolare 240 in modo che fossero aggiornate (alla realtà) le procedure di lavoro. Tale iniziativa, in un secondo momento, è stata condivisa anche dalla UIL.

Giovedì scorso è invece pervenuta alla Direzione l'autorizzazione a installare le telecamere da parte dell'Ispettorato del Lavoro (sentito il parere del Ministero del Lavoro) in tutto lo Stabilimento.

Tutte le azioni sindacali si sono così dimostrate inutili.

E' probabile che Falbi e Cgil non abbiano ancora capito la lezione e decidano di proseguire "la lotta" con il ricorso in Tribunale.

Intanto sta procedendo il lavoro di gruppo designato dal CdS per ridefinire i contenuti della C. 240, senza il coinvolgimento del sindacato.

E' ora che i lavoratori di BAN mandino a lavorare i sindacalisti di facciata oppure li costringano finalmente a "sporcarsi le mani" per partecipare al futuro dello Stabili-

mento attraverso un esercizio di responsabilità.



RICOMINCIAMO DALLA FORMAZIONE (La Segreteria Nazionale)

Molti colleghi e colleghe continuano a lamentare la difficoltà nell'accedere a informazioni e formazione per iniziare nuove attività lavorative, siano esse al momento dell'assunzione, siano dovute all'ingresso a nuove mansioni o cambi di ruolo.

Recentemente abbiamo stigmatizzato, ad esempio, come la meritoria iniziativa sulla leadership femminile fosse destinata ad una platea di alta dirigenza che i problemi di leadership, evidentemente, doveva in qualche modo già averli risolti. Meglio sarebbe stato ampliare l'offerta proprio nei gangli ove il fenomeno dell'autoesclusione è più presente.

Così come corsi offerti sulla piattaforma SAPERE relativi alla comunicazione, alla gestione del tempo, al lavoro siano sì tematiche manageriali, ma con alcuni moduli utili all'intera popolazione bancaria perché afferenti alla creazione di una differente cultura aziendale basata sulla collaborazione, sulla facilitazione della gestione delle relazioni professionali e personali, sulla visione dell'insieme e non mirata al tecnicismo particolaristico esasperato.

La scelta che portò ad acquisire la molto onerosa, piattaforma SAPERE fu quella di ampliare la platea dei discenti che on line potevano formarsi, coi medesimi moduli o con classi virtuali, dalla propria PDL comportando notevoli risparmi di costi e tempo.

Perché allora non dare la possibilità a chi ne fa richiesta di accedere a tali iniziative?

Inoltre, il ruolo del Referente della Formazione dovrebbe essere di collettore e collegamento tra l'offerta, declinata nei vari aspetti (interna, esterna, specialistica, nazionale ed in ambito SEBC), e gli addetti ai diversi Servizi, in modo da individua-

re, per ciascun lavoratore, le peculiarità da stimolare, al fine di far emergere i propri talenti, e proporre percorsi formativi atti ad implementare attitudini ed approfondire le tematiche afferenti il lavoro.

Questo delicato ruolo viene conferito sempre a gradi apicali, presi da altri mille incarichi, come si può quindi pensare che, salvo eccezioni, venga svolto con il giusto spirito?

Stiamo vivendo tempi di profondi cambiamenti, interni ed esterni; siamo faticosamente giunti a sottoscrivere un nuovo orario di lavoro, ad un ripensamento, quindi, della gestione del tempo e della prestazione lavorativa. Siamo in attesa di riforma delle carriere che permetta possibilità di riconoscimenti premianti economici e professionali, senza dover necessariamente intraprendere lotte per le poche poltrone di comando.

Nei documenti programmatici si parla di valutazioni bottom up, di flessibilità, di gestione delle differenze. Tutto questo cozza con una dirigenza sinora formata e premiata su criteri di alto tecnicismo, di presenza no-stop, con scarsa attenzione alle attitudini manageriali. Una sorta di super coadiutori alla ricerca del refuso, impegnati nell'attività del fare e dell'apparire, piuttosto che del gestire le risorse umane assegnate.

Nei piani strategici appare un'olografia di Banca che ancora non c'è!è giunta ora che le parole si traducano in fatti.

Cominciamo dalla formazione!



Ambulatorio CDM **Nuove opportunità** (di Alessandra Massetti)

Una vera e propria cattedrale nel deserto, isolata e lontana anni luce dalla "civiltà" delle strade del centro di Roma, così appariva il CDM nel 1999 anno di inizio della piena operatività e della sua inaugurazione avvenuta proprio nel mese di settembre. Grandi passi avanti sono stati fatti per superare quell'iniziale isolamento: l'ufficio postale interno, la linea di trasporto urbano che ferma proprio di fronte al Centro, ma anche le numerose iniziati-

ve ricreative presso i locali del case e qualche convenzione con varie società di servizi. Minor fortuna hanno avuto il fotografo e l'agente di viaggi, ma comunque... non è mancato l'ingegno!

Certo si può sempre migliorare... e considerato il progressivo invecchiamento di noi pionieri del Cdm che siamo più della metà degli abitanti del Centro (ma il discorso vale anche per le giovani leve), la disastrosa situazione della nostra sanità e di qui obbligatoriamente il crescente ricorso a strutture sanitarie private, ci induce a puntare sull'aumento dei servizi offerti dal Presidio Sanitario del Centro.

La struttura c'è, spaziosa e ben attrezzata e vi operano già alcuni specialisti cui fanno ricorso non solo i colleghi, ma anche il personale esterno che opera nel CDM. Potrebbero perciò essere effettuate, direttamente presso l'ambulatorio anche analisi cliniche ed ecografie e si potrebbe ampliare la rosa degli specialisti cui far ricorso per le visite (al momento vi operano un cardiologo, un fisiatra e un nutrizionista...).

Questo consentirà non solo un abbattimento dei costi, con l'eventuale stipula di convenzioni a prezzi vantaggiosi, ma anche un contenimento dei tempi per l'effettuazione degli esami azzerando quasi totalmente il ricorso a permessi di molte ore impiegati quasi esclusivamente per il raggiungimento delle strutture e il rientro in ufficio.

Crediamo che sia una strada da percorrere e pertanto avvieremo tutte le iniziative necessarie a vederla realizzata.

Sugli aspetti della salute il coinvolgimento del sindacato è totale e senza distinzioni di appartenenza o colore.

Nei prossimi mesi vi aggiorneremo sullo stato dell'iniziativa.



RIPRENDONO I SEMINARI FIBA SU ORARIO DI LAVORO, CONGEDII, ASPETTATIVE

Il tempo corre, il 1° gennaio si avvicina, e sono molti i nodi da sciogliere per consentire a tutti di beneficiare delle nuove misure.

Riprendono pertanto le sessioni di informazioni della FIBA CISL (c.d. "Brown bag seminar") riguardanti le novità e le criticità dell'accordo su orario di lavoro, congedi e aspettative.

Gli incontri si svolgono presso le strutture di appartenenza dei partecipanti durante la pausa pranzo e sono dedicati a piccoli gruppi di 5/10 persone.

Lo scopo è quello di utilizzare le interruzioni normali, come la pausa pranzo, per fornire informazioni dettagliate ai colleghi e alle colleghe, in un ambiente informale, e raccogliere indicazioni precise sullo start up del nuovo accordo presso le strutture di appartenenza.

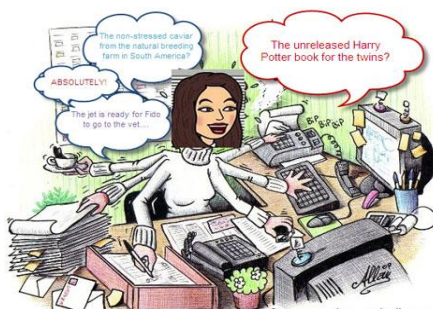
Potete prenotare un incontro "Fiba Brown Bag" con il nostro Segretario Responsabile o con altri dirigenti sindacali della Fiba Cisl, inviando una mail a bancaditalia@fiba.it.

Presso le Filiali gli incontri potranno svolgersi nella medesima modalità, oppure in quella classica di assemblea del personale.

Qualora emergessero storture applicative del nuovo accordo, seguiranno incontri formali con i Responsabili delle strutture oppure lettere di segnalazione al Servizio Risorse Umane.

La Fiba dice NO alle chiacchiere, SI alla concretezza.

YES – I CAN!!



INFO RILEVAZIONE SEGRETERIE DI DIREZIONE

La rilevazione sulle segreterie di direzione ha prodotto molte informazioni utili. E' stato colto lo spirito con cui abbiamo avviato l'iniziativa.

Ringraziamo tutti coloro che hanno voluto collaborare.

Stiamo lavorando per produrre un'ipotesi di modifica delle condizioni lavorative che sarà PRIMA sottoposta ai soggetti interessati, per valutarne concretamente l'impatto.

NEWS CONVENZIONI

Leggi i dettagli della Convenzione stipulata con l'Avv. Maurilio D'Angelo per la sua presenza settimanale presso i nostri uffici ogni lunedì e, tutte le volte che sarà necessario, su appuntamento



Scarica il testo della convenzione.

PEGASO – Università Telematica

Convenzione per iniziative di carattere formativo ed accademico



Scarica il testo della convenzione o digita l'indirizzo web:

<http://www.ilpungolo.info/pungolo2/attachments/article/5/CONVENZIONE%20PEGASO%20oFIRMATA.pdf>

Comitato di Redazione de Il Pungolo:

Sabrina Cicin,
Marco Emberti Gialloreti,
Alessandra Massetti,
Vivaldo Moscatelli,
Tonino Nocera,
Antonia Vizzaccaro,
La Segreteria Nazionale SAS

Invitiamo tutti ad esprimere la propria opinione e partecipare alla discussione.

Invia il tuo contributo o semplicemente scrivi alla

Redazione de Il Pungolo

ilpungolo.redazione@gmail.it

Consulta il sito web per maggiori dettagli: <http://www.ilpungolo.info>