

STYLUS

カス

Play Video  [Home](#)  [Exit](#)

Anno V Novembre 2009



STYLUS

Ferisce più la penna che la spada

Congresso
Fabi Intesa Sanpaolo
24-25 settembre
Riccione, Palazzo dei Congressi



Congresso di Riccione

24/25 settembre - Il Congresso aziendale della Fabi Intesa Sanpaolo

Editoriale

4 Fuochi d'artificio

A cura di Salvatore Taormina

Congressi e Convegni

5 Riccione 24/25 settembre Il Congresso aziendale

A cura di Salvatore Taormina



Liberamente

9 Lo scoutismo "I figli completano l'educazione dei genitori"...

A cura di Daniela Fioretti

L'angolo della Posta

11 Domande e risposte...

A cura della Redazione

Il grillo parlante

13 "Quando la luna si specchia sul mare"

A cura di Salvatore Taormina



Anno V N° 14 - Novembre 2009

STYLUS

Pubblicazione quadrimestrale

Autorizzazione n°5780 del 14/05/2004
del Tribunale di Torino

Direttore responsabile

Mauro Bossola

Direttore editoriale

Salvatore Taormina

Hanno collaborato per i testi:

Daniela Fioretti

Felice Minoletti

Roberto Achiero

Salvatore Taormina

Per le immagini:

Paolo Moisiello

Fotografie:

Andrea Magni

fabi INTESA SANPAOLO

Amministrazione

Direzione e Redazione

C/o FABI

Via Guarini, 4

10123 Torino

Tel. 011 5611153

Fax 011 540096

Sito internet: fabintesasampaolo.it

e-mail: federazione@fabi.it

salvatoretaormina@tin.it



“Fuochi d’artificio”



L'estate è oramai finita, le vacanze sono un ricordo lontano, eppure per il sottoscritto molti ricordi sono ancora vivi e alcuni davvero indelebili. Tra questi i fuochi artificiali che nella mia bella Sicilia (terra in cui sono nato e in cui torno ogni estate, n.d.r.) sono qualcosa in più che una tradizione, una parte dell'essenza di questa terra straordinaria e unica sia nel bene che nel male. La Sicilia è grande con grandi differenze fra l'entroterra e il mare e non parlo solo di aspetti naturali, ma una cosa accomuna tutto e tutti: l'amore, la fantasia e il pathos di vedere i fuochi artificiali alla festa del paese. Non so se in altri parti d'Italia è così, ma in Sicilia c'è ancora chi si tramanda questo mestiere di padre in figlio, e i risultati sono spettacolari. A questo punto qualcuno si chiederà ma che centra tutto questo con Stylus, con l'editoriale di questo giornale, beh la risposta è semplice, ve ne sarete già accorti o lo farete pian piano: **il giornale cambia nuovamente veste grafica, si rinnova.** Se fosse importante o fondamentale questo rinnovamento in Fabi ce lo chiedevamo da tempo e dopo varie riunioni operative si è deciso di provare a darvi un nuovo prodotto che spero incontri i vostri unanimi consensi, sicuramente il sottoscritto e i suoi collaboratori ce l'hanno messa tutta. **A proposito di collaboratori, gradiremmo l'arrivo di forze fresche, di persone con un po' d'entusiasmo, questo costituirebbe un ulteriore rinnovamento.** Rifletteteci su, ci sono risorse infinite e preziosissime all'interno della nostra Banca, vincete la naturale ritrosia, la paura di non essere all'altezza ecc. e fatevi sentire, parliamone insieme. A proposito di innovazioni, **la vera novità sono sicuramente i brevi filmati e interviste dal vivo** che vi daranno modo di conoscere meglio e in maniera diversa, gli uomini che guidano la Fabi, questo è un inizio che oserei definire "Col botto" quel botto dei fuochi d'artificio ripresi in maniera amatoriale quest'estate nella mia bella Sicilia, con cui vi lascio alla lettura del nostro amato Stylus. Il Tao. ■

Riccione 24/25 settembre

Il Congresso aziendale



Congressi & Convegni

a cura di Salvatore Taormina



▶ Video Giuseppe Milazzo

Si è svolto a Riccione, tre anni dopo la Fusione Intesa Sanpaolo, il primo congresso della Fabi che ha indicato le linee guida a livello strategico per i prossimi anni di lavoro sindacale. Sono stati due giorni intensi di dibattito e di confronto, **Vi hanno partecipato rappresentanti di tutte le 25 banche del gruppo**, tutto "Il Ghotà" della Fabi del gruppo IntesaSanpaolo. Molti gli argomenti trattati, dalla crisi della finanza mondiale

(anche se la realtà attuale non è più determinata dalla crisi della finanza, riguarda l'economia reale di un paese davvero in difficoltà), al futuro dei lavoratori IntesaSanpaolo, della riorganizzazione della Banca dei Territori avviata all'inizio dell'anno al protocollo delle relazioni industriali ecc. insomma molti gli argomenti trattati e tutti con grande attenzione al futuro tra questi il **welfare aziendale** con l'obiettivo di eliminare le disuguaglianze attraverso una grande e importante opera di armonizzazione. E infine i grandi obiettivi che la Fabi si propone di raggiungere prima della scadenza degli accordi nel 2011 su temi come la **sanità, previdenza e circolo ricreativo**.

Dibattito e confronto, dicevo prima, ho potuto osservare come diversi siano le priorità e i punti di vista a seconda della zona di provenienza, ma l'obiettivo della nostra organizzazione dovrà indirizzarsi alle tutele complessive dei lavoratori,



Roberto Aschiero e Fabio Scola



Video Saluto dei partecipanti al congresso



Angela Rosso



Salvatore Taormina



Fabio Scola



Mara Soren

Congressi & Convegni



Il tavolo di presidenza



Giovanni Donati



> Video Mauro Bossola



Luca Bertinotti



Roberto Aschiero



Giuseppe Milazzo

in un equo e corretto equilibrio tra le generazioni attuali e quelle future. A questo proposito nessuna prestazione previdenziale può essere considerata adeguata con contribuzioni del 2%. Al termine dei lavori si è votato per eleggere la Segreteria di Coordinamento del gruppo IntesaSanpaolo, i risultati la vedono composta da 9 rappresentanti, essi sono: **Giuseppe Milazzo** (segretario Coordinatore), **Angela Rosso**, **Roberto Aschiero**, **Pinzone Filippo**, **Scola Fabio**, **Susanna Ponti**, **Donati Giovanni**, **Martignoni Adriano** e **Mara Soren**. E ora vi lascio con alcuni brevi filmati e interviste che spero vi possano dare meglio il polso della situazione di una realtà congressuale, in particolar modo della nostra organizzazione. Il tao. ■



Il comitato elettorale



Filippo Pinzone



Adriano Martignoni



Susanna Ponti

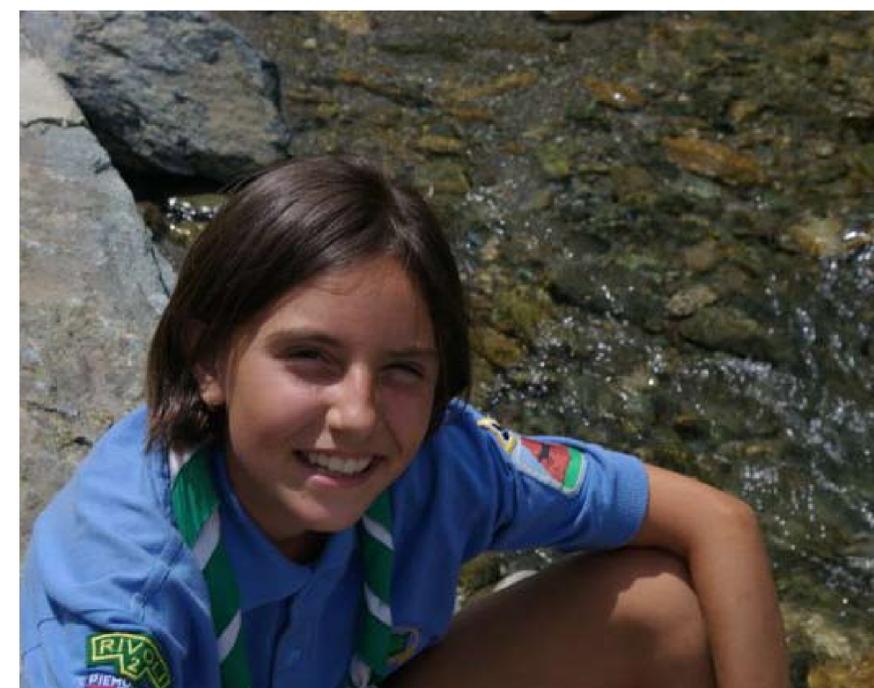
Lo scoutismo “I figli completano l’educazione dei genitori”...



Liberamente

a cura di Daniela Fioretti

Ho una figlia quattordicenne... scout dall’età di otto anni. Abbiamo percorso insieme questi sei anni e posso dire che l’esperienza dello scoutismo a lei è servita molto per diversi aspetti, per me è stata una “scuola da genitore” fondamentale.



Sin dall’inizio dello scoutismo **Baden Pawell** (il fondatore) comprese che l’unione di un piccolo gruppo di ragazzi, nel bene e nel male, era ed è tuttora il miglior strumento educativo: la suddivisione di piccole responsabilità e piccoli compiti che insieme li porta alla realizzazione di grandi obiettivi, rappresenta quel passo in più nella formazione del carattere che contraddistingue uno scout.



Lo scoutismo propone un metodo molto differente da quello scolastico; invece di dare solamente ai ragazzi insegnamenti teorici si propone di tirar fuori da ognuno di loro le capacità personali, mettendo in pratica ciò che si è imparato attraverso attività che possono essere definite: AVVENTURE! Nel reparto in particolare, (fascia d'età 12-16 anni) si fanno crescere i ragazzi attraverso delle responsabilità progressive, creando dei piccoli

gruppi dai 6 ai 9 ragazzi chiamate squadriglie, in cui si dividono gli incarichi ed ogni attività riesce solo se ognuno di loro ha portato a termine il proprio compito.

Un esempio è il lavoro di una Squadriglia al campo.

I ragazzi potranno mangiare solo se "qualcuno" avrà lavato le pentole, "qualcuno" avrà fatto la legna, "qualcuno" avrà acceso il fuoco e lo alimenterà, "qualcuno" avrà cucinato, "qualcuno" avrà preso l'acqua alla fonte e "qualcuno" avrà ordinato la mensa. Lo scoutismo non ammette "fannulloni"!!!

È a tutti gli effetti un lavoro di squadra, con ognuno che si prende una propria responsabilità, perché in ballo c'è il pasto!!!!

L'obiettivo è di aiutare i ragazzi a superare le piccole difficoltà, in maniera tale che crescendo saranno in grado di far fronte in maniera migliore agli impegni ed agli imprevisti della vita.

Lo scoutismo ha delle regole che ai nostri giorni possono sembrare inaccettabili (un esempio fra tutti è il non poter sentire telefonicamente il proprio figlio quando è in uscita, vale la regola: se c'è un problema ci chiamano loro).

Ebbene tali regole sono in realtà, in primo luogo delle occasioni per rafforzare la fiducia nel proprio ragazzo, ed allo stesso tempo delle forzature che ci danno l'opportunità di imparare a gestire le nostre ansie e passo dopo passo ci fanno crescere insieme ai nostri figli.



E così io ho imparato a gestire le preoccupazioni e le ansie tipiche e legittime di genitore più o meno apprensivo, ho imparato a fidarmi di mia figlia e mi sono sorpresa quando ho capito che era autonoma già da piccola e che spesso non era necessario che le facessi trovare la "pappa pronta" perchè era perfettamente in grado di prepararsela da sola. Lei ha imparato l'amore per la natura e gli animali, il senso della condivisione, il rispetto per i più deboli, la fiducia in se stessa, la bellezza dell'avventura, la profondità dell'amicizia, la tolleranza e la voglia di crescere...

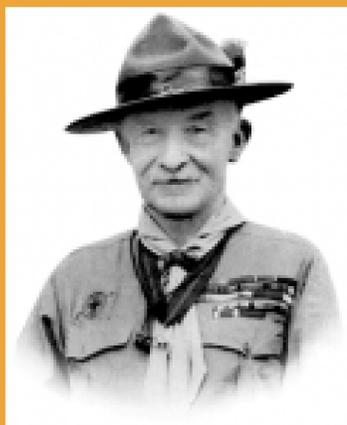
Per un genitore scoprire il proprio ragazzo capace di rispettare

delle regole e raggiungere degli obiettivi è veramente un'esperienza di crescita che completa e, vi assicuro, aiuta nel difficile compito di crescere dei figli e soprattutto incoraggia nei momenti in cui i figli ormai adolescenti cominciano il percorso di distacco dai genitori.

La difficoltà sta tutta nell'imparare a dare fiducia agli altri, ai propri figli e ai loro capi scout, ma è senz'altro una strada che val la pena percorrere o quantomeno iniziare.

È un cammino faticoso ma le soddisfazioni sono garantite. ■

Lettera ai genitori di Baden Powell



Cari colleghi genitori, sono sicuro che molti di voi sentiranno, come me, la pesante responsabilità che ricade sulle nostre spalle per ciò che concerne il futuro dei nostri figli. Abbiamo visto gente che riesce nella vita, e altri che non riescono. Vogliamo che i nostri ragazzi siano tra coloro che riescono, e sappiamo che il loro fallimento o il loro successo dipendono in larga misura dal tipo di educazione da essi ricevuto e dalla personalità che si sono formati.

E quest'educazione e personalità dipendono in larghissima misura da noi. Molti di noi sono consci della nostra responsabilità in questo campo, e al tempo stesso del fatto che manchiamo di risorse. Non abbiamo nessun addestramento specifico come educatori, abbiamo poco tempo libero, non possiamo permetterci spese scolastiche elevate. Eppure queste temporanee incapacità da parte nostra rischiano di mettere a repentaglio il futuro dei nostri figli. Li mandiamo alle scuole migliori che possiamo permetterci, ma la formazione scolastica dà loro tante ore di leggere, scrivere e far di conto, e ciò non basta per assicurare la riuscita nella carriera di un uomo.

Guardate ai molti uomini famosi che si sono fatti dal nulla. Non è stato il «leggere, scrivere e far di conto» che ha fatto far loro strada. E allora, cos'è stato? È stato il loro carattere.

Come possiamo ottenere la formazione del carattere? Gli esperti più autorevoli ci dicono che il carattere non è cosa che possa insegnarsi a una classe in una scuola.

Il Movimento scout è stato espressamente concepito in modo da venir incontro a questa esigenza, e nei dodici anni della sua vita ha dimostrato la sua capacità di agganciare il ragazzo e, tramite attività che lo attirano, farlo crescere in quattro aree principali:

- carattere e intelligenza
- salute e sviluppo fisico
- abilità manuale e hobbies
- servizio disinteressato per gli altri.

Un ragazzo, a seconda della sua età, tra gli 8 e i 18 anni, entra in una delle tre branche del Movimento, la branca cadetta (i Lupetti), quella di mezzo (gli Esploratori), quella degli anziani (i Rovers). Egli vi trova una sana compagnia e sane attività, sotto il controllo personale del Capo, cosicché il suo carattere si sviluppa nel senso giusto per il suo bene e, ciò che più conta, anche per quello di tutta la comunità.

Baden Powell
(trad. M. Sica)



D) È mai possibile che dalla sera alla mattina, disattendendo tutti gli accordi sindacali e i diritti di chi ha sottoscritto il "Nuovo pacchetto condizioni" Azienda decida di alzare il tasso dei prestiti ai dipendenti dall'1 al 3,5% e nessuno dica nulla? E se il problema è (a quanto si dice in giro) che molti colleghi chiedono prestiti a tassi molto buoni per poi versare i soldi su "Conto Arancio e similari" non avrebbe avuto più senso invece che alzare il tasso richiedere un giustificativo di spesa? Tutto questo è inammissibile.

Carla e Daniela.

R) Il provvedimento aziendale di peggiorare il tasso dei prestiti ai dipendenti non disattende un accordo sindacale, poiché le agevolazioni non discendevano formalmente un accordo.

Tuttavia i finanziamenti erano stati oggetto di confronto con l'azienda nel corso della trattativa di armonizzazione e il pacchetto delle condizioni agevolate era stato condiviso dal sindacato, pertanto il peggioramento delle condizioni è stato da noi fortemente contestato, nel merito e nel metodo, in quanto penalizza i colleghi, aggrava il diffuso senso di sfiducia e peggiora il clima aziendale.

Successivamente al nostro intervento l'azienda ha presentato nuove condizioni che prevedono una riduzione dei tassi, ma in misura ancora insufficiente ancora rispetto alle legittime aspettative dei colleghi.

D) non trovo giusto che la Banca ci faccia aspettare mesi e mesi (a volte senza avere neanche una risposta) per avere i soldi richiesti con un prestito dipendenti tra l'altro contrattati sindacalmente. La cosa peggiore, ancor più dei tempi di attesa, resta proprio l'incertezza dell'erogazione il non avere degli interlocutori telefonici (i telefoni di certi uffici sono sempre intasati e a mio parere spesso staccati). E il Sindacato cosa pensa di fare per migliorare le cose? Vogliamo dirla tutta? Questa maledetta fusione l'avete permessa e ora fanno quello che vogliono.

4 Colleghi della filiale di...
(omissis dalla redazione).

R) Premesso che le fusioni non le può permettere o impedire il Sindacato, ma sono gli azionisti di riferimento a determinare le operazioni societarie, nel nostro caso **gli azionisti a partire dalle Fondazioni**, il problema che giustamente denunciate è la diretta conseguenza dell'eccessivo centralismo che caratterizza e paralizza l'operato di questa azienda. L'accentramento dei finanziamenti dei dipendenti ad una funzione centrale ha determinato l'intasamento delle pratiche e dei telefoni, anche questo aspetto riflette **la centralità dell'organizzazione aziendale**, che prima o poi porterà alla paralisi operativa. Problemi da noi ribaditi ad ogni incontro, ma per i quali la banca non riesce o non vuole trovare soluzioni.



D) ma il problema delle filiali sotto organico è diventato un falso problema? Nessuno ne parla più, eppure tutte le filiali dove ho degli amici sembra siano sotto organico e a fine anno andranno in esodo moltissimi colleghi. Quali sono le previsioni di assunzione in merito, si potrà eventualmente fare uno sciopero mirato?

Marco.

R) Le assunzioni sono circa 1200 sul territorio nazionale che verranno attivate successivamente all'esodo di fine anno. L'azienda ci ha comunicato che a fine 2009 ci saranno circa 2.000 lavoratori ricollocati sulle filiali del Gruppo a seguito riorganizzazione Aree e Banca dei Territori. Sul tema complessivo dell'occupazione partirà alla fine di ottobre la trattativa.



D) Vogliamo parlare per una volta della riorganizzazione di Area? Per noi colleghi Small Business (ma penso anche a tutti i colleghi che fanno questo lavoro anche solo parzialmente nelle "Minimali") la situazione è diventata insostenibile. L'Azienda è conscia dell'isolamento delle Filiali medio piccole? Mancano i riferimenti, o se ci sono sicuramente risultano insufficienti a svolgere una mole di lavoro improponibile. Senza il supporto diretto del mercato che con incontri diretti e mail mirate e esplicative informava costantemente le Filiali delle novità e soprattutto dei rischi a cui i colleghi andavano e vanno incontro nell'espletamento delle loro attività ci troviamo tutto un po' allo sbando. In filiale ci arrangia (anche perché spesso si conosce qualche ex collega-amico che anche se è in un'altra Filiale ti da una mano) ma non era così prima. La vecchia struttura dove comunque c'era un responsabile "Small" era una certezza, anche a livello di decisioni creditizie, cosa che in questo momento non è più così (senza ovviamente nulla togliere ai colleghi di Area, che però miracoli non possono ancora farne). E quante opportunità si lasciano per strada per mancanza di assistenza, e soprattutto di flessibilità (che altre banche invece hanno). Insomma mi chiedo se qualcuno possa intervenire nei confronti dei vertici di questa Banca in merito a questo proposito.

Una collega "Small"

R) Come abbiamo più volte ricordato l'organizzazione aziendale non è di pertinenza del sindacato, il cui compito è la contrattazione con l'Azienda dei profili professionali e dei correlati inquadramenti. Detto questo abbiamo ripetutamente denunciato ai "vertici aziendali" la confusione e le incongruenze organizzative, che creano difficoltà ai colleghi e fanno perdere competitività all'azienda. Evidentemente l'Azienda non ritiene necessario intervenire, talvolta negando anche l'esistenza dei problemi. **Di fronte a tale atteggiamento i colleghi non devono "arrangiarsi", anzi consigliamo**

di attenersi scrupolosamente alle procedure, anche in considerazione del facile ricorso a provvedimenti disciplinari in caso di errore. **Solo il rispetto della normativa tutela il lavoratore in modo assoluto e inattaccabile.**

D) Voglio porre all'attenzione del Sindacato due problemi relativi al Sistema incentivante: il primo è la scomparsa del minimo sindacale contrattato negli anni precedenti seppur in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il minimo quest'anno se non si raggiungeva un certo risultato in "pagellina" non veniva riconosciuto. Nella mia filiale la Direttrice (ma non chiedetemi di fare nomi per iscritto, per favore) ha dichiarato di non sapere che se il risultato (delle tante frasi fatte e a volte inopportune e senza senso) della scheda di valutazione non dava un punteggio di almeno "4" i colleghi non avrebbero preso il premio. È mai possibile una cosa del genere, personalmente sono scettico, ma vorrei il vostro parere.

P.s. Questa cosa non è successa solo nella mia filiale, il problema è che come sempre pochi hanno il coraggio di reagire. Io personalmente mi sono ripromesso di non fare più un'ora (ma neanche dieci minuti!!!) di straordinario.

Giuseppe.

R) non è stato più siglato nessun accordo sul sistema incentivante in quanto abbiamo ritenuto non accettabili le proposte aziendali, Il contratto non prevede l'obbligo per l'Azienda di contrattare con il sindacato il sistema incentivante che pertanto viene gestito unilateralmente. Sappiamo però che ai direttori è stato ripetutamente illustrato il corretto funzionamento del sistema. **Riteniamo non credibile la posizione della tua direttrice che dice di non conoscere l'importanza del punteggio della scheda valutativa.** ■



“Quando la luna si specchia sul mare”



L'estate è oramai finita, le vacanze per molti sono solamente un ricordo lontano, questo malgrado siano passati solo pochi mesi, eppure ci sono momenti che vorrei definire straordinari in cui tutto ciò che ci circonda ci porta a riflettere a fare il famoso "Punto della situazione" in merito ai nostri problemi personali, alla nostra attuale situazione sentimentale ecc. ecc. Questo è naturalmente più facile che avvenga durante il periodo delle vacanze, quando dopo un'iniziale periodo di "Super stress" per organizzarle, per arrivare nel luogo designato (vedasi il capitolo code in autostrada) ecc. si arriva alla meta agognata e pian piano ci si ritrova in una dimensione che sembra provenire da un mondo parallelo e in ogni caso non certamente quello in cui viviamo la maggior parte della nostra esistenza. Personalmente amo il mare, sono nato in un paese di mare, non potrebbe essere altrimenti; comunque capisco perfettamente chi prova le stesse sensazioni di libertà dall'alto della cima di una montagna. In fondo è questo il segreto di alcuni momenti di serenità e rilassatezza: il potersi confrontare con noi stessi prima che col mondo intero. E per far questo occorre avere la mente sgombra dai nostri "piccoli" problemi quotidiani, riuscire a immergersi con la mente in un mare limpido e genuino oppure arrivare con lo sguardo oltre l'orizzonte alla ricerca di qualcosa (o di qualcuno) che spesso abbiamo paura di esternare anche a noi stessi. Ed eccomi qui, pian piano, a svelare il vero senso di questo articolo che non ha nessuna pretesa altra di farci riflettere, di rimarcare che è importante ogni tanto fermarsi a riflettere in un mondo che va più veloce di noi, sicuramente della nostra essenza interiore. Il modo migliore di farlo è sicuramente quello di crearsi dei momenti magici, non ci vuole molto, basta cercare dentro se stessi. Personalmente il mio cuore e la mia mente si struggono quando cala la prima penombra e la luna si specchia sul mare, resto estasiato dalla immensa bellezza che la Dea Natura ci trasmette e il mio spirito inizia a volare per perdersi tra le infinite onde della vita. E il tuo spirito dove vorrebbe perdersi? Vuoi rifletterci anche tu? Forse dovrai aspettare la prossima vacanza e in quella occasione riflettere sul senso di queste mie brevi righe, ma non è detto, le risorse della mente e dello spirito sono infinite, basta saperle cercare. Il Tao. ■