



# La Sveglia 4.0

N. 209 – dicembre 2020 | FOGLIO SINDACALE FIRST CISL GRUPPO CREDEM | Redazione: M. Sandoni, C. Masi, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi

*GRAZIE DI ❤️ !*

Il 2020 ce lo ricorderemo. Eccome.

Un anno che ha fatto vacillare improvvisamente tutte le nostre certezze, le nostre abitudini, il nostro modo di vivere, di lavorare e di relazionarci.

Questa pandemia ha interrotto violentemente le nostre consuete modalità di contatto e di «essere vicini»; per chi come noi svolge attività sindacale, la paura di non essere in grado di mantenere alto il livello di assistenza ai colleghi e di stare vicino a chi ha bisogno ha creato grande preoccupazione ed ha alimentato incontri, approfondimenti e dibattiti al nostro interno.

I DPCM che si sono susseguiti da marzo ad oggi, le varie Ordinanze Regionali e tutte le misure che hanno avuto ricadute sul nostro lavoro, ci hanno quasi sommerso sotto una mole di informazioni non sempre chiare ma da conoscere, spiegare, applicare; nel frattempo continuava la vita di sempre, i problemi dei famigliari, figli, mariti, mogli, genitori e contestualmente il lavoro prendeva a svolgersi in un ambiente che *d'emblée* ha sovvertito i tradizionali canoni del lavoro di squadra, con la forte riduzione della presenza fisica.

Per chi lavora in banca (attività considerata un pubblico servizio) convivere con la pandemia è molto faticoso, giorno per giorno, perché di certezze questo 2020 ce ne ha regalate poche. Ecco perché diciamo grazie.

**Grazie** a chi ha garantito la continuità del servizio aprendo ogni giorno le filiali.

**Grazie** a chi ha fatto entrare in casa propria il lavoro, ritagliandosi un nuovo spazio laddove prima vi era solo un rifugio per la propria vita privata.

**Grazie** perché ci avete cercato, ci avete dedicato tempo nonostante tutto, ci avete aiutato a superare l'iniziale timore di non poter essere con voi.

**Grazie** a tutti, nella difficoltà abbiamo rinvigorito i legami, ci avete supportato come non mai nel portare argomenti e domande al confronto con la banca; non avete mai smesso di farci sentire la vostra voce che è la principale bussola per fare bene il nostro lavoro.

Non smetteremo mai di dirvi grazie; senza retorica, siamo orgogliosi di come, insieme, abbiamo affrontato questo 2020. Ancora più forti e determinati, insieme siamo certi che supereremo le incertezze, le insidie e la recrudescenza di questo epocale periodo di fragilità collettiva.

Redatto presso First CISL Emilia Centrale, via Turri 69, 42121 Reggio Emilia – tel 0522.357446 | fax 0522.357438

Disponibile in AGORÀ: PEOPLE/DOCUMENTI/Bacheca Sindacale

[www.firstcisl.it/creditoemiliano](http://www.firstcisl.it/creditoemiliano) Email [credem@firstcisl.it](mailto:credem@firstcisl.it) [facebook.com/firstcredem](https://facebook.com/firstcredem)



## WHISTLEBLOWING: LIBERTA' E' PARTECIPAZIONE

**Segnalatore di illeciti:** è la traduzione letterale del termine inglese «whistleblower», termine forse poco gradevole nella nostra lingua perché il termine ‘segnalatore’ può evocare quello di ‘spia’.

In realtà come sempre bisogna andare oltre le singole parole, e catturare il vero significato e gli obiettivi che stanno dietro il sistema di «whistleblowing».

Noi ne vediamo almeno due:

- si tratta di una **forte auto-tutela per il lavoratore**,
- è uno strumento di **partecipazione** ancora più incisiva del dipendente alla vita della propria azienda.

Al riguardo, nell'apposito spazio del portale Normativa è scritto che:

*<Il Gruppo Credem crede nello strumento del Whistleblowing che rappresenta una delle leve che permette di agire per prevenire, evitare o interrompere azioni illecite potenzialmente dannose, salvaguardando il patrimonio dei clienti, dell'Azienda e dei colleghi. Per cui il tuo contributo può fare la differenza. [...] potrai segnalare fatti o comportamenti illeciti – effettivi o anche potenziali – di cui sei venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle ordinarie attività lavorative, nella garanzia della massima riservatezza/anonimato.>*

Vi invitiamo quindi caldamente a fruire del corso dedicato in Moodle e ad approfondire la materia nell'apposito spazio del portale Normativa. *(continua)*

*(continua)*

### **Perché è importante conoscere ? E perché è importante segnalare ?**

La risposta alla prima domanda è facile: **la conoscenza è potere, potere di fare il proprio dovere e conoscere al tempo stesso i diritti e le tutele che abbiamo.**

**Segnalare comportamenti sospetti o illeciti**, invece, **non ha solo un valore etico e morale**, ma ci offre la possibilità di dimostrare all'azienda che sappiamo fare il nostro lavoro, **conosciamo le regole i vincoli ed i rischi** con cui ogni giorno abbiamo a che fare per arrivare all'eccellenza ed abbiamo a cuore il nostro ambiente di lavoro, il fatto che sia sano e produttivo.

**Segnalare significa anche difendere i colleghi onesti**, coloro che si impegnano senza cercare scorciatoie e sanno che i fenomeni non lavorano in banca ma piuttosto al circo.

Chiediamoci piuttosto perché non dovremmo segnalare, se ci dovessimo imbattere in qualcosa che non va. Un'operatività sospetta può essere l'anticamera di situazioni pericolose e dannose, far finta di non vedere (anche solo per il timore 'che si sappia in giro') è il preludio di un rischio enorme che ci carichiamo sulle spalle.

Lavoriamo in squadra, abbiamo dei responsabili, ma non dimentichiamoci mai che ne la squadra ne il responsabile possono venirci in aiuto se perdiamo di vista la responsabilità individuale nelle attività che svolgiamo; la nostra UT è la nostra firma.

**I provvedimenti disciplinari che possono derivare da leggerezze o fiducia malriposta possono coinvolgere tutti noi, sia che abbiamo 1 anno o 10 di anzianità lavorativa; ci destabilizzano nel presente, ma possono distruggere il nostro futuro professionale.**

**Oggi più che mai, STIAMO SVEGLI !**



## IL REGNO DELLE DUE ITALIE

Da quasi cinque secoli, l’Omotenashi è un principio fondamentale della cultura giapponese; a questa filosofia di vita, fondata su un comportamento altruista ed un’accoglienza interamente dedicata all’ospite, una casa automobilistica diffusa a livello mondiale si ispira per offrire una «customer experience» di livello superiore.

Dalla filosofia ai comportamenti di ogni giorno: i dipendenti di questa azienda sono formati per accogliere, servire, vendere e consegnare le auto secondo dei protocolli ben definiti, in modo tale che il cliente ‘riconosca’ un approccio unico e distintivo del brand.

Quindi, un comportamento organizzativo che, attraverso il singolo individuo, veicola in modo tangibile al cliente la filosofia Omotenashui e lo stile dell’azienda.

Abbiamo preso questo esempio, ma potremmo elencarne tantissimi altri in cui anche noi ogni giorno ci imbattiamo, per affermare che nel nostro lavoro non solo esprimiamo noi stessi, ma rappresentiamo per il cliente l’immagine della nostra banca.

Lo stesso vale all’interno dell’azienda, e non caso tra i fattori della meritocrazia vi è la coerenza dei comportamenti con la «mission» ed i valori aziendali.

Se tutto ciò è vero, viene da chiedersi come mai alcuni, reiterati comportamenti manageriali ‘distonici’ rispetto al modello del *Wellbanking*, del *capo coach*, del *prendersi cura*, del *fornire l’esempio*, continuino ad essere agiti soprattutto in calde zone della nostra penisola, derubricati come ‘peculiarità del singolo individuo’.

*(continua)*

*(continua)*

Grande è la preoccupazione che con il tempo si consolidino prassi organizzative che fanno coesistere modelli di leadership e conseguenti comportamenti che poco hanno di aziendale/nazionale e molto di ‘regionale’.

Magari sono solo dei nostalgici battitori liberi quei manager che ricoprono il loro ruolo a mò di sovrano assoluto, garantiti anche da una consistente distanza chilometrica rispetto a Reggio Emilia.

Vogliamo credere che sia così, tuttavia oltre alle parole ci attendiamo dei fatti, in primis che l’azienda non avalli comportamenti fuori dalle regole.

Rivolgersi ai collaboratori con frasi del tipo ‘qui la banca sono io’ o millantare autonomie e poteri che, per asimmetria informativa, i collaboratori non possono smentire, più che di un sovrano ci sembra il comportamento di persone che ritengono di avere valore solo attraverso un distintivo.

E se questi continuano ad avere rinforzo positivo, l’unica deduzione logica resta che non si tratti di singole ‘peculiarità’, bensì di prassi accettate ed alimentate.





## POLIZZE CASSA E RISCHI PROFESSIONALI

Ricordiamo a tutti i colleghi che a **fine anno scadono le assicurazioni** a copertura degli ammanchi di cassa e della responsabilità civile patrimoniale.

Per rinnovare le polizze relativamente all'anno 2021, trovate tutte le indicazioni ai seguenti link:

- PER CHI HA POLIZZA GOLINUCCI (Emilia Romagna): [https://www.golinucci.it/?option=com\\_content&view=article&id=243](https://www.golinucci.it/?option=com_content&view=article&id=243),
- PER CHI HA POLIZZA ALETHEIA (valide su tutto il territorio nazionale): <https://aletheiastore.it/polizze-professionali/>

Se siete alla prima attivazione o avete comunque necessità di un supporto per il rinnovo, vi invitiamo a contattare il vostro sindacalista FirstCisl di riferimento

Resta confermata anche per il 2021 la validità delle polizze gratuite attivate in automatico per tutti gli iscritti alla First Cisl:

- polizza RC capofamiglia (massimale 400€k aumentabile a pagamento),
- tutela legale extra professionale,
- Polizza infortuni (diaria da ricovero),

Per qualsiasi chiarimento, non esitate a contattare il vostro rappresentante sindacale First Cisl o la struttura territoriale di riferimento.

## LA SQUADRA DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI FIRSTCISL

Questi sono i rappresentanti sindacali First Cisl del gruppo Credem. In caso di primo contatto, potete trovare i loro riferimenti nella rubrica di Agorà.

MAZZARINI DALILA	BANCAEURO	SPATARO SANTINA	BANCAEURO
MERCURI ALESSANDRO	CREDEM - MARCHE	CALZOLARI MARCO	EUROSIM
CRISTOFALO MATTEO *		DE CONTI STEFANO	CREDEM - PIEMONTE
GRECO ANTONELLO	CREDEM - CALABRIA	MARZANO ANGELOSANTE	
MUSOLINO MARIO		MURAGLIA VINCENZO	
GALLO SERGIO *	CREDEM - CAMPANIA	TATTOLO AMBROGIO	CREDEM - PUGLIA
MARTELLI MARINA		FISCHETTO ALESSANDRA	
SANDONI MARCO	CREDEM - EMILIA ROMAGNA	CORRERA ARCANGELO	
GRANDI SIMONA *		DI CARO LEONARDO	
SEMPRINI ALESSANDRO		FIORITO GIUSEPPE	
COGGIO PAOLO		LIBRERA SABRINA	CREDEM - SICILIA
COLUCCI ELEONORA	CREDEM - LAZIO	MARANTO MICHELE	
CREA LORENZO		TRENTACOSTI FABIO	
MEOLA MARCELLO	CREDEM - LIGURIA	MECATTI ADELMO	
CARITA' RICCARDO		MASI CLAUDIO	
AGGIO DANILO	CREDEM - VENETO	CONTE STEFANIA *	CREDEM - TOSCANA
RUNCI PAOLO	CREDEM - LOMBARDIA	SANLAZZARO FABRIZIO	
CENTOSCUDI FRANCESCO		TODARO GIUSEPPE	
FRABETTI ELISA	CREDEM - UMBRIA	DUCCI ALESSIA	

\* Rappresentanti sindacali anche in tema di Sicurezza sul lavoro (RLS).



# Buone Feste da tutti noi!