



La Sveglia 4.0

N. 208 – ottobre/novembre 2020 | FOGLIO SINDACALE FIRST CISL GRUPPO CREDEM | Redazione: M. Sandoni, C. Masi, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi

CENTO DI QUESTI GIORNI ?

Ottobre, come preannunciato, è stato il mese della firma: Credem acquista da Fondazione Cassa di Risparmio di Cento la quota di controllo della Banca. Ora si passa alla fase operativa, che culminerà la prossima estate con la fusione per incorporazione.

Quest'operazione dovrebbe essere la prima di una serie, secondo quanto anticipato. Risulta perciò ancora più importante verificare se i metodi con i quali sarà perfezionata saranno radicalmente diversi da quelli che hanno caratterizzato le politiche espansive del Credem negli anni '90.

Molta acqua è passata sotto i ponti nel frattempo, e molte persone sono cambiate ai vertici del Gruppo. Molto diverso è anche il clima sindacale, che all'epoca era pessimo e che fu ulteriormente guastato dalla condotta della banca nei confronti delle diverse realtà acquisite.

Non mancheremo di verificare che vi sia piena coerenza tra le parole d'ordine che caratterizzano quest'epoca (ultimo in ordine di tempo, il WellBanking) e le azioni che saranno poste in essere nei confronti dei nuovi colleghi di CR Cento.

Ma il nostro ruolo non sarà solamente quello di osservatori: siamo al fianco dei sindacalisti First Cisl che operano da anni con grande impegno ed efficacia in quella realtà, ed insieme a loro affronteremo la trattativa sindacale che, in base al nostro Contratto Nazionale, deve precedere la fusione, allo scopo di tutelare i colleghi sotto il profilo occupazionale, organizzativo ed economico.

Il 25 novembre di ogni anno ricorre la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Il 2020 potrebbe diventare un anno importante nella lotta contro la violenza di genere. Lo scorso 23 settembre la Camera dei deputati ha approvato, con voto unanime, la legge di ratifica della Convenzione Oil (Organizzazione internazionale del lavoro) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro. Ora resta il passaggio al Senato per raggiungere l'ambito traguardo del recepimento della legge dall'ordinamento giuridico italiano.

L'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, così come da tutta la sfera della vita delle donne, non passa però solo dalle leggi e dalle mobilitazioni, ma è soprattutto frutto di un paziente lavoro di educazione e di cambio di visione culturale che quotidianamente viene promosso anche dalla Cisl.



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 Email credem@firstcisl.it facebook.com/firstcredem



GLI STEREOTIPI SULLO SMART WORKER

Lo smart worker se ne approfitta. Nell'immaginario comune, lo smart worker è quello che si alza all'ora che vuole, si mette alla scrivania in pigiama e nel mentre si occupa delle faccende domestiche. La verità è che i buoni dipendenti rimangono "buoni" in qualsiasi postazione.

Lo smart worker può fare quello che vuole. Lavorare da casa, ahimè, non è sinonimo di vacanza e piena libertà. La vita da remoto è in verità molto frenetica, tanto che spesso si perde il contatto con la realtà: ci si dimentica di pranzare, si salta il caffè a metà mattina e si è reperibili 24 ore su 24.

Lo smart worker lavora per sé. Il lavoro agile se correttamente gestito non è necessariamente sinonimo di isolamento: la comunicazione tra colleghi può infatti continuare anche se non si è compagni di scrivania. Dalle video call ai tool per la gestione del flusso lavorativo, passando per le mail e le più tradizionali chiamate, possiamo sempre rimanere in contatto con l'azienda. **Lo smart worker si distrae di più.** Un falso mito: chi lavora da casa non necessariamente si distrae più che in ufficio. Le possibilità di distrazioni sono infatti uguali in qualsiasi posto lavorativo, con lo smart working è importante adattare le regole della prestazione lavorativa, con una flessibilità basata sulla fiducia e organizzando il lavoro per obiettivi, base fondamentale per la prestazione dello smart worker.

A questi si aggiungono **gli stereotipi sui lavoratori più 'anziani'** ed il loro rapporto con lo smart working che li ritengono:

- meno produttivi,
- meno flessibili verso la formazione,
- più reticenti verso le soluzioni tecnologiche digitali,

Questi stereotipi, da ricerche internazionali già considerate letteratura al riguardo, si sono dimostrati inconsistenti: il gioco tra età e produttività sta piuttosto nel grado di adeguatezza tra la tipologia di lavoro svolto e le caratteristiche delle persone.

Si è visto che la supposta reticenza verso la formazione è un falso problema, piuttosto esiste spesso una discriminazione per età nell'offerta formativa 'digitale', maggiormente rivolta alle fasce più giovani dei dipendenti

E ancora: le ricerche hanno evidenziato che la reticenza verso il digitale è più legata al grado di istruzione che non all'età anagrafica. *(segue a pg.3)*



STEREOTIPI SULLO SMART WORKER

(segue da pg.2) Al contrario, se utilizzato per le sue potenzialità di leva strategica per un efficace processo di change management, lo smart working rappresenta uno strumento in grado di generare molteplici benefici per le fasce più adulte dei loro dipendenti in quanto:

- risponde a necessità di maggiore autonomia lavorativa: la possibilità di lavorare da remoto ed essere indipendenti viene percepita come un atto di fiducia e incrementa la produttività,
- assicura maggiore flessibilità nella gestione del tempo, ad esempio per esigenze di salute,
- riduce gli spostamenti ed i rischi connessi,
- risulta più inclusivo, in quanto le prestazioni sono valutate indipendentemente dall'età anagrafica.

EMERGENZA COVID-19 #insiemepiùforti

- CONTRIBUIAMO TUTTI A LAVORARE IN AMBIENTI PULITI CORRETTAMENTE: IN VISTA DELLE PULIZIE GIORNALIERE, LASCIAMO LE SCRIVANIE LIBERE PER PERMETTERE LA CORRETTA PULIZIA DI TUTTE LE SUPERFICI DI CONTATTO.
- NEL CASO SI OSSERVI CHE LE PULIZIE NON SONO CONFORMI ALLE DISPOSIZIONI AZIENDALI, SEGNALIAMO CON IL DRF.

L'ESERCITO FANTASMA

(Ogni riferimento allo Sviluppo non è del tutto casuale; a buon intenditor ..).

Durante la Seconda Guerra Mondiale fu costituita un'unità strategica di depistaggio, conosciuta col nome di "Truppe speciali della 23ª divisione"; fu attivata in Gran Bretagna prima dello Sbarco in Normandia, poi operò in Francia fino alla fine della guerra, mettendo in atto uno "show ambulante": simulava i movimenti più di 20 unità militari a ridosso delle linee del fronte, utilizzando carri armati gonfiabili, veicoli provvisti di apparecchiature audio ed effettuava finte trasmissioni radio. Questo tipo di unità è stata tenuta segreta fino al 1996.

I "soldati fantasma" erano incoraggiati ad utilizzare la loro intelligenza e i loro talenti per ingannare e fuorviare l'esercito tedesco. Molte persone erano reclutate da scuole d'arte, agenzie pubblicitarie, o da altre occupazioni che predisponavano al pensiero creativo. Nella vita da civili, i soldati fantasma erano artisti, architetti etc...

Nonostante la 23ª divisione fosse composta da soli 1.100 soldati, grazie all'utilizzo di potenti altoparlanti che emettevano rumori della guerra, riproduzioni di mezzi e di armi militari, questa scenografia indusse i tedeschi a credere di avere di fronte due divisioni da 30.000 soldati, e la loro attenzione fu attratta dal finto esercito, piuttosto che da quello reale.

