

# L'ombrello

...per ripararti dalla cattiva informazione

confisat



Periodico di informazione della FALCRI Findomestic

Dicembre 2009

Anno 2 numero 10

Salve a tutti,  
dopo tanta attesa ecco l'annuncio: siamo francesi!  
Si è vero, lo sapevamo da agosto, ma non c'era ancora l'ufficialità e, per quanto niente faceva presupporre che così non sarebbe stato, oggi lo possiamo dire veramente.  
A questo punto l'attenzione passa al nuovo piano industriale che, rispetto a quanto ci era stato ventilato inizialmente (entro Natale), sappiamo che ci sarà presentato fra gennaio e febbraio. I malpensanti hanno subito detto che lo hanno fatto per farci passare le feste natalizie in letizia e che quando il piano arriverà sarà un periodo di passione (sarà un caso che la discussione avverrà nel periodo di Quaresima?).  
Cercando invece di restare razionali e valutare la questione con obiettività crediamo che sia giusto dare il tempo necessario a chi deve decidere del nostro futuro di farlo al meglio, soprattutto ponendo molta attenzione al "lato umano" perché se è vero che BNP Paribas ha investito molti soldi e da questi pretende un giusto ritorno economico, ricordiamoci che dietro tutto questo ci sono le persone che dovranno fare quello che si dovrà fare.

Da parte nostra massima attenzione: al momento che ci chiameranno per presentarci il Piano Industriale ci adopereremo per comprenderlo al meglio, valutarlo e, confrontandoci con i lavoratori, metteremo in atto le strategie che avremo condiviso.  
Già ad oggi abbiamo iniziato un percorso che ci porta a confrontarci con i colleghi, sia tramite visite nei singoli uffici, sia tramite assemblee. Spesso, in questi incontri abbiamo avuto il piacere di essere accompagnati da colleghi della BNL. Siamo contenti dell'apprezzamento e della presenza dei colleghi intervenuti a tali incontri, nonostante altri sindacati abbiano cercato di convincere i lavoratori che erano incontri inutili (salvo poi fare loro stessi delle assemblee, ma la coerenza sappiamo non essere un valore universale). Questa interazione l'abbiamo voluta proprio per poter rispondere a domande specifiche e, soprattutto, iniziare quel percorso di collaborazione che da ora in poi dovremo mettere in atto.

A tal proposito invitiamo i colleghi delle piazze che ancora non siamo riusciti a visitare a mettersi in contatto con noi per organizzare simili iniziative anche presso di loro.  
Tali incontri riteniamo siano utili (oltre al livello informativo/conoscitivo) ad iniziare un lavoro di condivisione delle strategie di tutela e rivendicazione che i lavoratori del Gruppo BNP Paribas dovranno prima o poi mettere in atto. Se è comunque vero che siamo due aziende distinte (come tengono a sottolineare continuamente i vertici aziendali) è altrettanto vero che BNP Paribas per ottimizzare le risorse e contenere i costi vorrà attuare azioni che, più o meno direttamente, coinvolgeranno tutte le aziende che gravitano nel loro "universo" (leggete l'articolo a fianco).

Il nostro lavoro di oggi è cercare di dare informazione e di preparare le persone a quanto sta per accadere che, per quanto potrebbe non essere invasivo come Vision 2010, è pur sempre un cambiamento che ricadrà sulle persone le quali, in qualche modo, avranno un disagio.  
Essere informati e creare il giusto spirito di squadra ci consentirà di affrontare meglio questo momento e di poter incidere attivamente sulle scelte aziendali: uniti si vince, divisi avranno ragione loro, comunque...

Alessandro Poggi

## Mobbing e dintorni: le molestie morali

In un precedente articolo abbiamo affrontato il tema relativo al mobbing e alle sue implicazioni nel mondo del lavoro

e gli eventuali strumenti di difesa legali previsti.

Il mobbing è una molestia morale sul luogo di lavoro e si sostanzia in qualunque condotta impropria. **Che cos'è quindi la "molestia morale"?**

**Qual è la differenza con le altre molestie?**

La **molestia morale** è una vera e propria forma patologica di persecuzione, continuativa, emarginante, crescente che si manifesta con azioni od omissioni in grado di arrecare offesa alla persona in quanto tale, mettendone in pericolo l'impiego e in grado di degradare il clima lavorativo.

La definizione che più spiega e definisce meglio il concetto è "**qualsiasi comportamento aggressivo, ostile e denigratorio diretto verso una persona, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione,**

(Continua a pagina 2)



## BNP PARIBAS



## La "galassia" BNP: Italia in fermento

Mentre in Findomestic siamo in attesa del Piano Industriale che indicherà la strada che la proprietà e la nuova Dirigenza vorranno intraprendere e chiarirà attraverso quali scelte i loro progetti verranno perseguiti, nella "galassia" italiana del Gruppo BNP Paribas tante cose già si muovono. Novità grosse e sostanziali, infatti, sono state annunciate (e sono oggetto di trattativa da parte della delegazione FALCRI) relativamente a BNPP Personal Finance e Fortis. Negli incontri tra la FALCRI e la direzione BNL, avvenuti il 3, 4 e 22 dicembre scorsi, alla presenza dei delegati delle due aziende del gruppo, sono state annunciate la cessione del ramo

(Continua a pagina 3)

## Invalidità, per il giudice è colpa del telefonino



Riportiamo questa notizia trovata su internet il 16.12.2009 che crediamo possa essere interessante e faccia riflettere sulla questione.

È la prima sentenza di un tribunale del lavoro che riconosce la malattia professionale ad un dirigente di un'azienda bresciana che, per dieci anni, ha lavorato utilizzando per ore e ore il cellulare e il cordless. L'uomo, Innocenzo Marcolini di 57 anni, è stato colpito da un tumore benigno al nervo trigemino. L'intervento chirurgico lo ha salvato ma le conseguenze sulla qualità della vita sono terribili. In parte ricompensato da questa sentenza di vittoria contro l'Inail che gli riconosce nella misura dell'80% la malattia professionale. Si tratta del primo giudice dunque che riconosce il

(Continua a pagina 3)



(da pag. 1) Molestie Morali

*protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante e lesivo della integrità psicofisica della persona*".

Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione, sulle inclinazioni sessuali e le opinioni politiche. Alcuni esempi?

- I comportamenti lesivi dell'immagine della persona, le offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alle qualità professionali, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona.
- Possiamo annoverare anche le rimozioni improvvise da incarichi di lavoro o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, esclusione dalla comunicazione aziendale.
- Per finire possiamo aggiungere i tentativi di emarginazione ed isolamento che creano demotivazione e sfiducia in sé stessi.

Già il fare questi esempi ha il sapore di qualcosa di

"già visto e conosciuto"...

Ma se il "mobbing" è da sempre presente in natura e può essere considerato anche un "fenomeno selettivo naturale", è una cosa ben diversa da una conflittualità costante in ambiti lavorativi che in azienda interessa quegli individui che non si uniformano al sistema, non accettano schemi predefiniti o, semplicemente,

sono diversi dal gruppo di riferimento e che per questo vengono avvertiti come una minaccia e tendono ad essere esclusi nel tentativo di espellerli dal gruppo. Per quanto si cerchi in sostanza di dare una veste di legalità a questo atteggiamento spiegando che è una "normale selezione naturale", alla fine il risultato è: le persone che non sono integrabili sono pericolose per l'equilibrio conservativo del gruppo le si "eliminano". Una delle cose più curiose è che il mobbing nella quotidianità lavorativa si nasconde dietro comportamenti apparentemente innocui.



Nasce dalla noia, l'invidia, la gelosia, la disorganizzazione lavorativa e la mancanza di regole e del relativo carico di stress. Inoltre è mutevole, sa reinventarsi ogni giorno. Ha quindi bisogno (per diffondersi capillarmente) anche di un supporto aziendale che incoraggi e sia connivente alla persecuzione sul posto di lavoro,

vuoi per una cattiva organizzazione interna o un'imprecisa definizione delle mansioni... tutto ciò vi ricorda qualcosa?

Al di là del fatto che tale atteggiamento si conosca o meno, è certo che entrare in ufficio ed essere sommersi da uno stress psicologico, solo per il fatto che siamo al lavoro, non è ammissibile!

Per cercare di trovare una soluzione o quantomeno conoscere meglio cosa accade inconsapevolmente a livello psicologico usiamo un'interessante teoria elaborata da Abraham Maslow.

Maslow colloca la sua teoria nell'ambito del pensiero culturale noto in inglese come "EMPOWERMENT".

In italiano questa parola non è traducibile se non nel concetto di una acquisizione della consapevolezza del proprio potere: *dare ad una persona la sensazione di avere il controllo su ciò che accade per stimolarla ad operare i cambiamenti necessari vincendo resistenze interiori ed esterne.*



Il suo libro "Motivazione e personalità" uscì nel 1954 e prova a formulare un approccio nuovo della psicologia sulla natura umana. L'essere umano possiede un enorme potenziale positivo, una natura nobile ed elevata, questa è istintuale e parte della sua essenza.

Ciò che accomuna tutti gli individui sono i bisogni classificati in base alla "Scala di MASLOW".



I primi sono i "Bisogni Fisiologici", i più potenti di tutti (la fame, la sete, il sonno, il caldo), se questi non sono soddisfatti tutti gli altri risultano nell'ombra o annullati.

Quando sono soddisfatti i primi seguono i "Bisogni di Sicurezza" cioè la stabilità, protezione, libertà dalla paura, dall'ansia, dal caos, bisogno di ordine.

Se anche questi vengono soddisfatti emergono i "Bisogni di Affetto, Amore, Appartenenza" e poi i "Bisogni di Stima" (sentirsi forti, competenti, stimati, adeguati, avere una buona reputazione, una buona posizione sociale, la fama, la gloria, l'apprezzamento). Detto ciò ecco che si presenta l'esigenza della *gratificazione* che diventa nella teoria della motivazione un concetto importante perché libera l'organismo dal dominio di un bisogno relativamente più fisiologico e permette l'emergenza di altri fini più sociali.

**Questo fa sì che una volta soddisfatti i bisogni l'individuo potrà sentirsi ancora insoddisfatto se non sarà occupato a fare ciò che è individualmente adatto a fare.**

Ciò che un uomo può essere deve esserlo assecondando la propria natura, attuare le proprie migliori potenzialità, facendo nascere così il **Bisogno di Autorealizzazione**.



Forse questa teoria può far risaltare ancora di più quanto può essere pesante e demotivante il clima nel quale lavoriamo quotidianamente, proprio in virtù di una costante carenza di realizzazione personale.

Negli ultimi tempi abbiamo assistito ad una spersonalizzazione di massa data da "vision 2010" dove si sono creati degli uffici enormi "call center style", con un appiattimento delle attività ed un abbassamento progressivo delle responsabilità, ma senza un congruo nuovo modello inquadramentale con relativo percorso professionale; i mansionari sono spesso vaghi e



tendono ad entrare in conflitto fra ciò che si può fare e cosa invece è necessario fare per poter lavorare; ci sono troppe pressioni ed attenzioni agli obiettivi, ma nessun sistema incentivante (almeno fino ad ora) che ne giustifichi lo stress; la valutazione delle prestazioni si sta trasformando in uno strumento che invece di far crescere i lavoratori serve solo a spiegarti cosa avresti potuto "essere o fare" rispetto invece a quanto, purtroppo, siamo valutati (con la forte sensazione di essere stati "raggirati" anche stavolta).

**Detto ciò l'intento è quello di provocare una riflessione su queste tematiche e su come sia possibile affrontarle magari con un pensiero diverso, possibilmente iniziando a constatare che tutto ciò non accade solo a "noi" o solo ad un settore specifico, ma sta diventando "un male comune": non siamo soli!**



Altri hanno vissuto prima di noi esperienze simili e probabilmente altri inizieranno ad avere problematiche analoghe, facciamo sì che tutto ciò diventi un'energia positiva condividendola: **aiutiamoci ad aiutarci.**



Cerchiamo di far sì che le lamentele di fronte alla macchinetta del caffè, purtroppo sterili, si trasformino in azioni concrete cercando di attuare le prese di posizione/reazione paventate in situazione "protetta" non facendole svanire una volta che queste debbano essere portate a conoscenza di chi di dovere. Nessuno chiede di fare i "kamikaze", ma di usare gli strumenti che l'azienda stessa ci mette a disposizione come ad esempio lo spazio per le proprie comunicazioni all'interno delle schede di valutazione, se non basta quello c'è la possibilità di fare ricorso scritto al giudizio e pretendere una nuova valutazione. Se non avete fatto abbastanza formazione segnalatelo per scritto, se vi chiedono di fare compiti in più o non previsti per la vostra mansione/inquadramento che vi sottraggono tempo al

vostro normale incarico scrivetelo: **imparate ad usare gli strumenti previsti da norme e contratti.** La conoscenza è l'unica arma che vi permette di non essere "sfruttati" è l'unità di intenti ed il sostegno gli uni con gli altri è la forza che ci consente di poter portare avanti le richieste dei lavoratori: *i doveri ce li ricordano sempre, impariamo a conoscerli diritti e a pretenderli in modo tale che anche le molestie morali e certi comportamenti devianti diventeranno sempre meno.*



Giuliana Suligoi

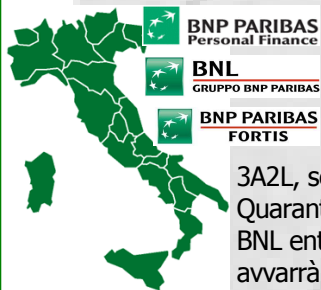


(da pag. 1) La "galassia" BNP: Italia in fermento

d'azienda della filiale italiana di Fortis Bank in BNL spa e la riorganizzazione di BNPP Personal Finance spa con il progetto d'integrazione in BNL spa mediante un'incorporazione parziale. L'organico di PF è composto da 9 dirigenti e 250 dipendenti dall'età media molto giovane (36 anni), di cui 158 donne e 92 uomini, così articolato: sette QD4, undici QD3, sedici QD2, sedici QD1, venti 3A4L, sessantotto 3A3L, ottantacinque 3A2L, ventisei 3A1L, uno 2°Area. Nei progetti della capogruppo, l'integrazione in BNL tenderà, attraverso l'unificazione delle strutture, a creare un attore di riferimento nel mercato dei mutui.

L'acquisizione di PF Italia da parte di BNL avverrà nel marzo 2010 e il percorso si concluderà nell'ottobre 2010 attraverso la scissione di PF Italia e l'incorporazione in BNL, con il passaggio diretto di 190 dipendenti PF in BNL mentre gli altri 68 lavoratori resteranno in BNPP Personal Finance fino al 2011. I nuovi colleghi verranno collocati geograficamente nel seguente modo: Milano 156, Roma 20, Torino 19, Napoli 8, Bari 7, Padova 6, Brescia 6, Palermo 6, Firenze 6, Catania 5, Bologna 4, Cagliari 4, Cagliari 4, Genova 3. Ferma restando la base volontaria verranno offerte posizioni che comporteranno mobilità geografica. Qualora alcuni trasferimenti non fossero possibili, BNL potrà effettuarli dimostrando i propri fabbisogni aziendali. Entro 4 mesi dall'ingresso in BNL verrà erogata la necessaria formazione. Per quanto riguarda Fortis, il marchio Fortis Bank sparirà ed i 202 dipendenti della filiale italiana saranno assorbiti in BNL. La composizione del personale di Fortis Bank è di 77 donne e 125 uomini appartenenti in larga parte all'area dei Quadri Direttivi e con un'età media di 38 anni.

L'acquisizione di PF Italia da parte di BNL avverrà [...] attraverso la scissione di PF Italia e l'incorporazione in BNL, con il passaggio diretto di 190 dipendenti PF in BNL... Per quanto riguarda Fortis, il marchio Fortis Bank sparirà ed i 202 dipendenti della filiale italiana saranno assorbiti in BNL.



Nel dettaglio, il personale di Fortis Bank è così suddiviso: quattordici dirigenti, cinquantasette QD4, ventisei QD3, diciannove QD2, ventiquattro QD1, dodici 3A4L, quattordici 3A3L, diciannove 3A2L, sedici 3A1L, uno 2A1L.

Quarantotto dipendenti passeranno direttamente in BNL entro il 1° febbraio mentre per gli altri ci si avvarrà della formula del distacco con scadenza seguito dall'ingresso definitivo in BNL così suddiviso: diciannove entro il 31 marzo, quindici entro il 30 aprile, quarantuno entro il 31 maggio, settantacinque entro il 30 giugno e quattro entro il 31 luglio. La dislocazione geografica dei nuovi colleghi sarà: Milano 149, Bologna 14, Padova 13, Firenze 10, Brescia 10, Torino 5, Treviso 1.

La fase di passaggio verrà gestita mediante un ingresso di 202 Lavoratrici e Lavoratori da Fortis Bank in BNL e un successivo distacco provvisorio di 150 unità in Fortis Bank.

Successivamente ci sarà un rientro graduale in BNL (tra marzo e luglio): in questa fase ad alcuni degli interessati potranno essere offerte posizioni che comporteranno mobilità geografica (su base volontaria).

Gli immobili attualmente utilizzati da Fortis (tutti in affitto) verranno riconsegnati alla loro scadenza di locazione con esclusione di Firenze che verrà utilizzato da BNL mentre su quelli di Milano e Padova BNL non è stata ancora presa una decisione definitiva.

Non sappiamo con certezza se dinamiche simili potranno coinvolgere anche Findomestic; certamente è di fondamentale importanza la corretta e trasparente gestione di questi fenomeni. Staremo a vedere.

Tommaso Vigliotti



(da pag. 1) Invalidità: colpa del cellulare

nesso causale e il conseguente accertamento di invalidità da esposizione professionale. Il percorso giudiziario lo racconta il biologo professor Angelo Levis, ordinario di mutagenesi presso l'Università di Padova, un' autorità nel campo della ricerca sulle conseguenze delle onde elettromagnetiche sulla salute dell'uomo. Insieme a Giuseppe Grasso, neurochirurgo bresciano, è stato il perito che si è occupato di questa vicenda. Racconta di essere stato contattato tre anni fa da due persone, una dei Brescia e una di Cremona, con un lavoro molto simile a quello di Marcolini. Si occupavano di tenere relazioni con i clienti facendo largo uso di cordless e cellulari, e usando la mano destra per scrivere e l'orecchio sinistro per l'apparecchio telefonico. «Il cremonese ha sviluppato un tumore maligno alla parotide, il bresciano un tumore benigno al trigemino coinvolgendo anche il ganglio. Il tumore insorge per ambedue i casi a sinistra». Levis racconta che la sua perizia formulata utilizzando dati da letteratura («molto allarmanti checché ne dicano certe ottimistiche indagini spesso finanziate dalle aziende telefoniche») si associa a quella del neurochirurgo che si è espresso sulla caratteristica dei vari interventi. Il perito del tribunale ha riconosciuto la validità dell'indagine e l'altro giorno, in appello, il giudice ha riconosciuto il rapporto causa effetto. Gli risponde a distanza l'epidemiologo dell'Ist di Genova Valerio Gennaro che ha accolto con entusiasmo la sentenza di Brescia. «In realtà noi epidemiologi siamo sempre meno. All'Ist di Genova ve ne sono cinque tutte precarie. Come se questo importantissimo lavoro di prevenzione non interessasse. Va da sé che non si tratta solo di raccogliere dati, ma anche di interpretarli e di capire per quale motivo la gente si ammala». Un milione di casi di tumori cerebrali ogni anno nel mondo, precisa il professor Levis. «Calcoliamo che è una malattia che ha dieci anni di latenza, quindi solo ora cominciamo a essere in possesso dei primi dati relativi alle conseguenze di certi comportamenti. Fra non molto verremo a conoscenza degli effetti dell'abuso di telefonini da parte dei minori. Quelli che a otto anni avevano già il cellulare nello zaino. E temo che saranno dolori».

**Ultim' Ora**  
In Inghilterra spopola il gioco "Picchia un banchiere"

Grande successo, in una sala giochi situata sul molo di Southwold in Suffolk, dell'attrazione "Picchia un banchiere", nel quale la gara sta nel martellare sulla testa figure di banchieri che spuntano dal terreno, sulla falsariga del gioco "Colpisci la talpa". Sfruttando il risentimento popolare contro i signori della City, che continuano a incassare corposi bonus dopo che le loro banche sono state salvate in molti casi da denaro pubblico, l'inventore Tim Hunkin ha messo a punto il gioco, che ha talmente successo da costringerlo a rimpiazzare in continuazione i martelli, consumati dalle tante mazzate date in testa ai banchieri, rappresentati da figure di uomini pelati. Ai giocatori uno striscione promette «una vera esperienza soddisfacente in banca». Si pagano 40 pence (50 centesimi di euro) per colpire quanti più banchieri in 30 secondi. Quando un concorrente vince, una voce annuncia: «Hai vinto, noi andiamo in pensione. Grazie ai contribuenti per aver pagato le nostre pensioni».



# La nostra organizzazione

**Alessandro Poggi**

**Segretario Responsabile FALCRI**  
**Organo di Coordinamento 335. 1440698**

**Tommaso Vigliotti**

**Segretario FALCRI O. d. Coordinamento**  
**338. 3825893**

**Marco Maionchi**

**Segretario FALCRI RSA Firenze**  
**055. 2701678**

**Katia Lanza**

**Segretario FALCRI RSA Milano**  
**338. 7344383**

**Giuliana Suligoj**

**Segretaria FALCRI RSA Firenze**  
**338. 4011749**

**Giovanbattista Cassarà**

**Segretario FALCRI RSA Sesto Fiorentino**  
**055. 3374229 - 331. 3979389**



[www.falcrifindomestic.jimdo.com](http://www.falcrifindomestic.jimdo.com)

[www.falcri.it](http://www.falcri.it)

[www.falcrifirenze.it](http://www.falcrifirenze.it)



[findomestic@falcrifirenze.it](mailto:findomestic@falcrifirenze.it)



**Non siate pigri!**  
**mettetevi al riparo,**  
**iscrivetevi alla FALCRI**



Stampate la seguente pagina, compilate il modulo in tutte le sue parti ed inviatelo per posta interna in busta chiusa a **Giuliana Suligoj** o **Tommaso Vigliotti** presso il **WEB Credit**.



## DELEGA

Spett.le Direzione Generale di

Il sottoscritto .....

matricola n. .... prega codesta spett.le Direzione

di voler provvedere a far tempo dal ..... ad operare sulla retribuzione di mia spettanza, con le modalità ed i criteri stabiliti dal vigente CCNL, la trattenuta che verrà indicata dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del contratto medesimo e segnalata a codesta spett.le Direzione medesima dall'ABI.

Prega altresì codesta spett.le Direzione di voler devolvere l'importo della trattenuta di cui sopra al Sindacato FALCRI prima menzionato.

**Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.**

**La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.**

Data ..... Firma leggibile .....



## ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/nome)

matricola n. .... ufficio .....

indirizzo .....

Città ..... Tel. ....

Cell. .... e-mail .....

**chiede di essere iscritto a codesto sindacato**

**Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.**

**La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.**

Data ..... Firma leggibile .....

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della legge n.675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, a tal fine, compresa la comunicazione dei dati a soggetti terzi come associazioni aventi personalità giuridica e non. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data ..... Firma leggibile .....