

# PUNTO DI OSSERVAZIONE

Newsletter Maggio 2021

RISERVATO ALLE ISCRITTE E AGLI ISCRITTI UNISIN



3

## EDITORIALE

Etica o etichetta?

6

## SMART WORKING

Il mito del lavoratore  
imprenditore

7

## HOBBIES

- Il lusso del tempo
- Il ponte sospeso
- Il lavoro e le canzoni

# I COLORI DELLA PANDEMIA

di Cecilia Zanasi

(Responsabile Ufficio Comunicazione Gruppo Isp)



## LIBERTÀ.

Usata, sfruttata, bistrattata, spiegazzata e poi lavata, stirata, tirata a lucido come fosse nuova.

Sempre la stessa. Sempre lo stesso desiderio.

Eppure, la libertà è sempre lì, sempre a portata di mano: è dentro di noi.

La libertà è il nostro pensiero nel suo formarsi, nel suo essere critico, nella sua profonda verità. Dobbiamo solo avere il coraggio di pensare, di voltare lo sguardo, di porci domande.

Un megafono in un parco ha gridato la rabbia contro la pandemia: "Il pensiero non è appannaggio dei filosofi, tutti dobbiamo pensare".

**Il pensiero ci rende autonomi, ci rende liberi, ci rende vivi, contro la dittatura dell'uguale, dell'imposto, dell'idea unica.**

Le idee sono molteplici e solo dalla diversità e dal confronto l'Essere può evolversi creando la **versione migliore di Sé**.

Tanto più sono difficili i tempi, tanto maggiori sono le luci di vita, i colori, che emergono da ogni Essere.

Un prato di fiori identici è monotonia: non perfezione di uguaglianza.

**La diversità esalta ogni singolo colore ed ogni colore brilla nel mondo, quando il cielo si fa scuro.**





# ETICA O ETICHETTA?

di Roberto Ferrari



Coordinatore Falcri  
Intesa Centro Nord

La rincorsa febbrale a conseguire risultati nel brevissimo tempo attraverso un'impostazione impositiva, basata su parametri di mercato astratti dalla realtà di riferimento, finisce per creare disorientamento nel personale, difficoltà nella relazione con il cliente, perdita di fiducia nella Banca. L'ossessività con la quale si chiede il raggiungimento dei budget, senza creare elementi di condivisione, senza fornire adeguati strumenti formativi, senza tenere conto della concorrenza e di un rapporto fiduciario e differenziato con la clientela, senza una valutazione attenta dei prodotti e servizi che si propongono e, in questo periodo, senza una grandissima attenzione alla drammatica situazione sanitaria, finisce per indebolire quel grande elemento distintivo e peculiare, da sempre punto di forza di una banca e di qualsiasi azienda: il suo personale.

Il management, infatti, sembra particolarmente attratto dal voler impostare un rapporto di lavoro basato sul cottimo o su parametri propri del lavoro autonomo dove l'obbligazione lavorativa consiste nel risultato pattuito e assicurato dal lavoratore. Capiamo il fascino personale ed egoistico che il manager trova in questa impostazione ma la cosa non può funzionare per due ordini di motivi.

Il primo perché nel rapporto di lavoro subordinato il contenuto dell'obbligazione lavorativa consiste nella generica messa a disposizione d'energie lavorative che l'imprenditore organizza ed utilizza per sue finalità economiche e l'obbligazione dedotta è di collaborazione e non di risultato.

Certamente il dipendente è tenuto alla diligenza ma si tratta di una diligenza generica, che non vuole dire affatto minore, ma che non può intendersi strettamente



correlata al perseguitamento di un risultato come invece può avvenire nel lavoro autonomo. Come ci ricorda la Corte di Cassazione (sez. lav. 10/11/2000 n° 14605) *"il lavoratore è obbligato ad un facere e non ad un risultato e l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa"*.



Il secondo motivo, forse quello più importante, è che non siamo in un'Azienda metalmeccanica dove stringere un maggiore numero di bulloni nel medesimo periodo di tempo e senza aumentare i costi produce automaticamente un aumento dei profitti. Così facendo i nostri manager potranno sicuramente nel breve periodo sbandierare risultati effimeri ma di buona visibilità ai fini di una loro maggiore remunerazione ma, altrettanto sicuramente, l'Azienda inizierà a percorrere una strada molto pericolosa e sempre più slegata dal contesto sociale in cui opera.

Al riguardo il Sindacato ha sempre sostenuto che, senza minimamente voler ledere le prerogative della funzione direttiva, il risultato cui certo l'azienda tiene - la produzione e la produttività, ma anche l'immagine e quindi la capacità di essere e guadagnare mercato - non può andar disgiunto

dalla motivazione, dalla soddisfazione e dal clima di fattiva e leale collaborazione che deve vigere nell'ambiente di lavoro e tra responsabile e subalterni.

Questo il quadro sintetico della situazione che viene ulteriormente aggravato dal persistere di questa epidemia di coronavirus che sembra non conoscere soste: sui sistemi di protezione individuale e nella dotazione di strumenti nei luoghi di lavoro si doveva e si deve fare molto di più.

Altro elemento particolarmente rilevante è dato dalle pesanti responsabilità, anche di carattere penale, che il lavoratore bancario deve assumersi ogni giorno nello svolgimento del proprio lavoro.

La rilevanza di queste responsabilità non trova traccia nell'organizzazione del lavoro che l'azienda predispone ed anzi, se facciamo una valutazione nel concreto dell'attività lavorativa, certe impostazioni sembrano tendere più a sfumare o nascondere che ad attenzionare e risolvere. Questo almeno nella pratica quotidiana, mentre nella teoria la banca appare fortissima con una produzione continua di circolari, copiosi volumi di disposizioni operative, corsi di formazione "obbligatori" e a getto continuo che non si capisce come e quando un dipendente dovrebbe farli. Farli seriamente intendiamo.

Su questa situazione, che ci limitiamo a dire caotica, viene adesso ad inserirsi una fusione con altro Gruppo bancario di dimensioni notevoli, ma di questo parleremo in altra occasione.

Queste forti criticità richiamano il concetto di dignità, di etica del lavoro. Potrebbe essere un *vulnus* per la banca che, infatti, presidia pesantemente la materia con l'emanazione di un suo **CODICE ETICO** e del **CODICE INTERNO DI COMPORTAMENTO DI GRUPPO**.

In questi Codici, che vengono anche definiti un “insieme di norme comportamentali da rispettare nella quotidianità del lavoro”, notiamo subito – scusate ma è il nostro lavoro – che non si fa alcun riferimento, diretto o indiretto, alle organizzazioni sindacali. Ci sembra perfino superfluo sottolineare come, partendo dalla nostra Costituzione, il nostro Ordinamento sia molto attento alle Rappresentanze dei Lavoratori sottolineandone frequentemente l’importanza fondamentale ed emanando numerose e precise norme a loro tutela e garanzia nell’interesse dell’intera collettività. Non rientrare nei valori che l’Azienda intende affermare ci lascia molto perplessi e fortemente preoccupati. Un altro aspetto molto “spinto” è dato dal fatto che, evidentemente, si è ritenuto di poter imporre con la forza valori etici autonomamente determinati che, in alcuni passaggi, trovano anche delicate intersezioni con aspetti rilevanti sotto il profilo legale e giuridico.

Questi 2 primi elementi si pongono in netto contrasto con le norme che regolano la formazione di qualunque codice etico e che prevedono assolutamente la consultazione degli stakeholders (dipendenti, sindacati, clienti, ...) per la condivisione dei principi.

Particolarmente preoccupanti, inoltre, sono alcuni passaggi dove molte norme che sono definite in modo amplissimo e generico si ricollegano poi a doveri strettissimi e severamente sanzionati (anche al di fuori delle norme contrattuali!). Se vogliamo fare un sorriso – leggendo certi passaggi in tema di riservatezza - possiamo anche consigliare a colleghi e colleghi una certa prudenza nel rispondere alla classica domanda del coniuge: “com’è andata oggi al lavoro?”.

Conclusioni. Emanare un Codice Etico è un processo molto complesso che implica straordinarie responsabilità e competenze oltre, ovviamente, un’indiscussa cifra morale in chi si ritiene in grado di poterlo produrre.

Un’indiscussa moralità significa che essa è patrimonio comune della collettività a cui ci si rivolge, affermata attraverso azioni concrete, testimonianze diffuse, trasparenti e reiterate nel tempo. L’effettiva e verificabile reciprocità degli impegni che vengono assunti diventa, poi, elemento essenziale.



**Lavoro ed Etica sono due concetti che anche noi amiamo mettere insieme, ma non per questo ci sentiamo pronti per emanare un Codice Etico salvo che non si tratti ... di un’etichetta!**

# IL MITO DEL LAVORATORE IMPRENDITORE

di Federico Basagni



Segretario Regionale  
Unisin

Periodicamente riappare il mito del lavoratore imprenditore!

Da oltre un anno, ormai, combattiamo quotidianamente contro il disordine in una casa piccola, i panni stesi, le bollette aumentate, colazione, pranzo e cena. La gestione dei figli e la loro DAD.

E, mettiamoci anche il taglio della paga perché gli straordinari non vengono più riconosciuti e nemmeno i buoni pasto. Sembra un secolo fa quando ci si poteva chiudere la porta alle spalle finito il lavoro e tornare alla vita "normale" in famiglia.

D'improvviso l'imponderabile, la pandemia, e una parola appena nata che balza alla ribalta di tutti i media: smart working.

Al momento è suonato come la scialuppa di salvataggio in mezzo alla tempesta e, da un certo punto di vista, che lo sia stato non lo si può negare.

Di rientrare al momento non se ne parla, e si vocera che l'azienda sia molto soddisfatta del rapporto fra produttività a distanza e riduzione dei costi, tanto da pensare ad un uso massivo dello smart working anche quando il rischio contagio sarà scongiurato.

Una realtà lavorativa da porre sotto la lente d'ingrandimento e da porre sotto tutela.

Certo sempre meglio di chi, con un contratto a tempo determinato, "è stato licenziato – non confermato" contribuendo a quelle spaventose percentuali di disoccupazione certificate dall'Istat.

**TUTTO QUESTO TRAGICAMENTE DECUPPLICATO SE IL LAVORO È DONNA!**



Articolo ispirato e tratto da: *Lo smart working è donna.*

*Prepariamo insieme la seconda fase*

*Di Paola Pica e Rita Querzè*  
19 FEBBRAIO 2021

# Hobbies Il lusso del tempo

di Elisabetta Guasconi



RSA Siena

Il bancario, secondo il senso comune, è stato sempre considerato un personaggio scontato, sempre un po'sopra le righe, compito e soprattutto privilegiato, perché il suo lavoro, un tempo abbastanza ben retribuito, gli permetteva inoltre di avere buona parte del pomeriggio a disposizione.

Mi sono sempre chiesta come impiega il proprio tempo libero: è risaputo che il bancario coltiva hobbies alquanto bizzarri, forse per scaricare quello stress che, volente o nolente, caratterizza il suo lavoro.

Ho conosciuto colleghi che si dilettano a sorvolare le nostre città con gli ultraleggeri, altri che fanno parapendio, chi ancora prepara itinerari e viaggi avventurosi con tanto di sacco a pelo, zaino, diretti verso zone cosiddette non proprio tranquille e sconsigliate.

Io ritengo di far parte di queste categorie stravaganti. Tutto cominciò circa quindici anni fa, in modo casuale.

Ricordo che mi rivolsi ad un falegname per un preventivo di una porta blindata, ignara del fatto che l'artigiano in questione fosse anche membro del consiglio del "Poligono di tiro di Siena", che mi chiese se poteva interessarmi fare una prova al tiro a segno.



Poiché sono sempre stata curiosa e convinta che la vita ti riserva sempre sorprese, accettai l'invito. La prova fu molto positiva, sembrava che fossi nata per maneggiare le armi.

Quindi attenti a non farmi arrabbiare!!!!  
Lungi da me, comunque, terrorizzare gli iscritti, soprattutto quelli della mia zona, ma sono ben tre lustri che mi diletto a sparare.

Per dare un'idea di ciò di cui sto parlando: la sensazione di rilassatezza dopo aver tirato una cinquantina di munizioni è pari a quella ottenuta dopo un'ora di yoga.

A questo hobby accompagnano anche lunghe passeggiate tonificanti per stemperare lo stress accumulato durante le quasi otto ore di lavoro.

Mi sono divertita a scrivere questi pochi pensieri leggeri e frivoli nella speranza di dare, in un momento così difficoltoso, qualche minuto di spensieratezza.



# IL PONTE SOSPESO

IL PONTE SOSPESO DELLE FERRIERE È STATO PER 16 ANNI NEL GUINNES DEI PRIMATI

di Alberto Santi (Rls)

Il **ponte sospeso delle Ferriere** è una passerella pedonale che collega i due versanti del torrente Lima tra Mammiano Basso e Popiglio nel comune di San Marcello Piteglio.

È realizzato con strutture che appoggiano su quattro cavi di acciaio mantenuti in tensione; misura 227 metri di lunghezza, 36 metri di altezza massima sull'alveo del fiume e 80 centimetri di larghezza. Nel 1990 è stato inserito nel Guinnes dei primati che lo annoverava come "il più lungo ponte sospeso pedonale del mondo". Dal 2006 il record è detenuto dal ponte sospeso Kokonoe Yumen in Giappone.

Esso sarebbe servito a permettere il passaggio degli operai che da Popiglio si dovevano recare a lavorare nelle fabbriche situate sul versante opposto: senza una struttura del genere, infatti, gli operai avrebbero dovuto percorrere a piedi circa 6 chilometri per raggiungere il posto di lavoro.

I lavori iniziarono nel 1920 con l'ausilio di una trentina di operai, che ancorarono i cavi. A questo punto fu possibile realizzare una passerella pedonale, costituita da tavoloni e reti metalliche incardinate alla struttura portante, che univa le due opposte rive del fiume Lima senza alcun sostegno intermedio.

L'opera, che ha perso la sua funzione originale, quella di migliorare le condizioni di viabilità nella vallata, ha subito nel corso degli anni importanti lavori di manutenzione e di consolidamento. Gli ultimi, che risalgono all'anno 2004, hanno permesso di mettere in sicurezza il ponte rendendolo più stabile e resistente attraverso la completa sostituzione dei cavi, dei tiranti laterali, delle passerelle e delle protezioni, con materiale più resistente e leggero. Nel 2014 è stata inaugurata l'illuminazione notturna del ponte!

Su questo ponte ci sono cresciuto.



IL LAVORO  
E LE CANZONI

# CAPAREZZA EROE

Album "Le dimensioni del mio caos"

di Pier Paolo Stronchi



RLS

La canzone (che ha come sottotitolo "Storia di Luigi delle Bicocche") racconta della dura vita del personaggio, che prima viene licenziato da una multinazionale, poi trova lavoro in una ditta edile ma si licenzia dopo essersi reso conto del materiale scadente e pericoloso che veniva usato per tirare sui muri, ed infine lavora in nero come muratore, costretto ad accettare per tirare avanti la sua famiglia, moglie e tre figli.

Caparezza lo raffigura come un eroe moderno, che ha lavorato duramente tutta la vita per far vivere la sua famiglia ma che comunque non ha mai scelto strade più facili o settori malsani del mondo del lavoro, per non tradire i propri ideali e i propri valori morali.

"Sono un eroe" ripete più volte la canzone, "perché sopravvivo al mestiere", "perché combatto per la pensione". Un eroe dei nostri tempi.

Per sentire la canzone [CLICCA QUI](#)

# A cura del Coordinamento Falcri Intesa Centro Nord

Seguici sui nostri canali social



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

[www.falcri-is.com](http://www.falcri-is.com)