



**“IL TASSO” periodico della FISAC/CGIL SanPaolo – Torino e Provincia
Giugno 2005, numero 3**

IN QUESTO NUMERO TROVATE...

IL PESCE NEL SACCHETTO

Dedichiamo particolare attenzione al Part Time

CORREVA L'ANNO...

Storie di budget e altro

SERVIZI CENTRALI

Quanti problemi

PAROLARE IN BANCA

Fantascienza o futuro prossimo

BANCARI D'EUROPA UNIAMOCI?!?

Iniziative sindacali transnazionali a fronte dell'OPA spagnola su BNL

REFERENDUM SU PROCREAZIONE ASSISTITA

Fecondazione assistita e fumetti

CONVEGNO DELLA FISAC SULLA RESISTENZA

Mondo del lavoro e Resistenza

Appunti sull'intervista a nella Marcellino

L'ABITO FA IL MONACO

2° puntata su usi e costumi nel mondo

PARTE UN QUESTIONARIO

I colleghi più giovani, lavoro,

LA FISAC A TORINO E PROVINCIA

Struttura aziendale, sito, ecc

LUOGHI POSSIBILMENTE NON COMUNI

Non ci sono più le mezze stagioni!

E voilà, la sagra del luogo comune può incominciare... o magari no. In fondo, a ben pensarci, le mezze stagioni ci sono ancora e tutto sommato i luoghi comuni non ci piacciono molto.

Anche dal punto di vista del lavoro (sindacale e non) siamo in un mezza stagione: il contratto nazionale è stato firmato e per gli integrativi si inizierà a parlarne dopo le ferie, le ferie appunto sono programmate, ma non così vicine, i colleghi a tempo determinato iniziano ad essere confermati e il budget è assegnato, ma quanto a raggiungerlo...

E per quanto riguarda il mondo extralavorativo? Un importante Referendum alle porte, di quelli in cui prima di tutto è fondamentale esprimersi (a favore o contro, secondo la propria coscienza), un Governo che sembra sempre più balneare e chissà se arriverà alla fine del mandato... insomma siamo qui a valutare, in qualche caso a decidere in altri ad aspettare e vedere come va.

In ogni caso valutare appunto senza pregiudizi, anche su argomenti molto spinosi. Un esempio? Abbiamo provato a chiederci se davvero il sistema incentivante è la causa unica dello stress galoppante che ci attanaglia ogni giorno di più. E se non fosse così? Se le risposte semplici a problemi complessi si rivelassero sbagliate? Che ne dite, proviamo a ragionarci (e trovare soluzioni) insieme?

Tutto questo e non solo, ovviamente.

C'è anche il Part Time (ancora e sempre), i fumetti, un questionario che andrà in distribuzione in questi giorni, accordi sindacali transnazionali e – dulcis in fondo – una barca per salpare a vele spiegate verso le agognate vacanze.

A proposito: BUONISSIME FERIE A TUTTI!!!!

IL TASSO è un periodico a diffusione interna della FISAC/CGIL Sanpaolo di Torino & Provincia. E' stato stampato in proprio, in 1.500 copie.

I responsabili (si fa per dire) dei contenuti del **TASSO** sono: P. Barrera e G. Sturniolo.

Hanno collaborato a questo numero:

D. Ardu, E. Capra, G. Gorla, R. Malano, A. Martino, M. Murialdo, P. Pirri, C. Romeo, G. Tomasi.

Potete farci pervenire materiali e commenti alle seguenti caselle e-mail:

paolo.barrera@sanpaoloimi.com

giacomo.sturniolo@sanpaoloimi.com

LA REDAZIONE

Il pesce nel sacchetto

Il perché di una attenzione speciale per le lavoratrici part-time.

L'articolo della scorsa edizione de "Il Tasso", Donne e Part-time, voleva solo essere un sassolino tirato nello stagno; un invito a riflettere sulle difficoltà che incontrano colleghe generalmente ritenute privilegiate, un punto di vista personale e quindi inevitabilmente parziale.

Ero già sufficientemente soddisfatta di essermi potuta togliere quel sassolino dalla scarpa e di avere avuto il benessere di alcune colleghe ed amiche che si sono ritrovate in quella descrizione, ma dopo quell'articolo è arrivata una proposta: - Perché non creare una figura all'interno della nostra organizzazione dedicata alle lavoratrici part-time, una sorta di 8686 ad orario ridotto?

L'idea mi è subito piaciuta molto anche se mi è difficile assumermene la responsabilità: la parola è troppo lunga per me, non ho il fisico adatto, così posso provare a dividerla in due e guadagnarci, grazie alle domande che vorrete pormi, la respons/abilità, cioè l'abilità a rispondere.

Con un po' di pazienza da parte vostra (datemi il tempo per imparare) ed un po' di impegno da parte mia potremo fare un buon lavoro ed aprire quel sacchetto da pesce vinto alle giostre immerso in un acquario popolato da pesci a "tempo pieno".

Senza temere di essere troppo di parte: quelli, tanto, hanno tutto il resto della FISAC per loro.

Marilù Murialdo

Filiale di Alpignano tel 011/9674076 maria.murialdo@sanpaoloimi.com

CORREVA L'ANNO...

STORIE DI BUDGET, INCENTIVI E QUESTIONI VARIE

Gli obiettivi economici del San Paolo per il 2005, forse anche a causa dell'intervento del Direttore Generale Modiano, sono particolarmente "sfidanti", cioè, in linguaggio comune, difficili da raggiungere. Soprattutto in zone disagiate come l'Area Torino, dove la crisi della Fiat in particolare, e di tutto il nostro tessuto economico in generale, rende velleitario qualsiasi progetto che preveda espansione economica nel breve periodo.

Un primo quesito a cui bisognerebbe dare una risposta è la ragione vera di questa grande "campagna". In altre parole: scelta strategica in vista di nuove acquisizioni per un dimensionamento maggiore del gruppo, capace di dare maggiori garanzie, anche occupazionali, ai dipendenti; o semplice volontà da parte del Direttore Generale di dimostrare agli azionisti la sua capacità di fare risultati?

Aspettiamo il Piano Industriale sperando che ci sveli l'arcano.

Nel frattempo ci vogliamo limitare a qualche riflessione sull'effetto di questo stato di cose sui colleghi dell'Area Torino.

Dovendo pensare ad una parola che riassume il tutto, ci viene in mente solo "stress".

Chi lavora nelle filiali, imprese o privati non fa molta differenza, si vede spinto continuamente a vendere prodotti che per essere sempre più redditizi per noi, devono essere sempre più complessi. Quindi difficili da spiegare e da "vendere bene".

A questa pressione viene collegato un sistema incentivante che dovrebbe compensare lo stress. Solo che fino all'anno passato, pur non compensando assolutamente nulla, interessava, seppur in modo molto differenziato, quasi tutti i colleghi. Vi era un minimo dignitoso per quasi tutti, accompagnato da premi an-

che molto alti per alcune figure professionali che raggiungevano i risultati. Quest'anno il sistema è cambiato radicalmente e rischia di interessare un numero decisamente inferiore di colleghi.

Questo è un problema serio che è già stato affrontato in vari volantini da diverse Organizzazioni Sindacali. Ma il sistema incentivante è veramente il punto? E' veramente la causa principale del peggioramento delle condizioni lavorative a cui assistiamo ultimamente?

Sappiamo di andare controcorrente ma crediamo di no. Dire che il sistema incentivante è brutto, divide i colleghi e andrebbe abolito costa poco. Ma anche l'efficacia di tale analisi, a nostro parere, è scarsa.

Proviamo, per gioco, a pensare agli scenari possibili in assenza di sistema incentivante.

La Banca deve guadagnare molto, il Management spinge, ai vari livelli. Chi ha aspettative di carriera preme il piede sull'acceleratore. Le promozioni sono comunque un incentivo, e anche in assenza di sistema incentivante si corre e ci si stressa.

Oppure: non ci sono incentivi e il Management (fingiamo l'assurdo) non spinge. I risultati sono scarsi, la concorrenza ci massacra. Speriamo di essere salvati dal Fondo di Solidarietà.

L'analisi è apparentemente banale ma vera. Infatti lo stress e le forti pressioni sulle vendite non sono collegate alla presenza di un sistema incentivante (che se fatto male può peggiorare la situazione, ma non ne è la causa), ma derivano da una rivoluzione del Sistema Bancario avvenuta parecchi anni or sono. Ormai siamo un'Azienda commerciale che opera sul mercato e le pressioni sulla vendita le avremo sempre e comunque. Il grosso del lavoro quotidiano in banca è contattare i clienti per collocare dei prodotti. Se un giorno questa attività dovesse diminuire, diminuirebbe proporzionalmente l'occupazione nel nostro settore.

Allora non c'è più niente da fare? Dobbiamo rassegnarci allo stress e alle pressioni fuori misura?

Naturalmente no. Anzi. Dobbiamo iniziare a lavorare su possibili risposte che possano influire positivamente sul sistema di lavoro, senza però farsi tentare dalla strada della facile demagogia.

Innanzitutto un sistema incentivante che coinvolga, seppur in diversa misura, i colleghi invece di escluderli, e privilegi i risultati di gruppo rispetto a quelli individuali, costituisce una strada che il Sindacato deve cercare di percorrere con forza. Sul sistema incentivante è già stato chiesto un incontro all'Azienda. In ogni caso bisogna andare avanti con coraggio e determinazione su questa strada.

Poi bisogna lavorare tutti insieme, Sindacato e singoli colleghi, per sconfiggere la logica delle campagne prodotto, quasi giornaliera, a favore di obiettivi più di lungo periodo, lasciando ai colleghi e ai Direttori una maggiore autonomia sul tipo di prodotto su cui puntare di più. E' un lavoro più difficile ma più efficace, e la formazione, se fatta bene, insieme all'esperienza, serve proprio a creare maggiore professionalità. Vendere prodotti giusti ai clienti giusti, nel medio periodo, aiuta l'Azienda a tenere i propri clienti, acquisirne nuovi e mettere in difficoltà la concorrenza.

Non raggiungere un obiettivo insensato in una singola campagna prodotto (quindi rifiutarsi di collocare il prodotto sbagliato al cliente sbagliato), può essere non solo legittimo (vedi Investment Policy), ma anche sensato e conveniente per l'Azienda (quanti clienti perdiamo ogni anno a causa di inutili e dannose forzature?). Si possono subire attacchi pesanti da parte di qualche superiore incompetente, ma non si possono subire ritorsioni non previste dalla normativa vigente, il Sindacato è sempre vigile in questo senso.

Ci vuole solo un po' di coraggio da parte di tutti, ognuno nel suo ruolo. Anche il Management Aziendale deve riflettere seriamente su questi temi. Se vuole continuare a mietere risultati positivi deve sapersi "meritare" clienti e colleghi, e imparare a ragionare almeno in un'ottica di medio periodo.

Proseguire ancora a lungo sulla strada dell'improvvisazione, del risultato a breve, e dell'exasperazione della concorrenza interna fra colleghi, potrebbe portare, specialmente a fronte di una forte e vera concorrenza estera ancora inesistente, ad un arretramento generale e complessivo del nostro nuovo Sistema Bancario. Ancora troppo nuovo e quindi troppo fragile.

Giacomo Sturniolo
Giampiero Tomasi Cont

SERVIZI CENTRALI: QUANTI BEI PROBLEMI!

Chiusa la fase del rinnovo del CCNL l'attenzione può ora rivolgersi interamente alle questioni aziendali, anche perché, definita la vicenda contrattuale nazionale, si apre immediatamente la stagione dedicata al Contratto Integrativo.

Siamo quindi in un momento in cui è utile fare il punto su quanto è successo nell'ultimo medio periodo, per evidenziare i problemi aperti e provare già ad immaginare delle linee di intervento per il CIA.

In queste note cercheremo di "svolgere il compito" su di un settore in particolare della Banca, quello dei Servizi Centrali, sul quale, come vedremo, i problemi non mancano.

Il piano industriale 2003/2005 del Sanpaolo si è in gran parte caratterizzato dal pesante intervento proprio sulla Sede Centrale. Le successive fusioni di Banco di Napoli e Cardine sono state interpretate dall'Azienda come occasioni per ricercare economie di scala attraverso la riduzione degli organici e l'accentramento in Sanpaolo di tutte le attività di Corporate Centre. Questa attività, protratta per il triennio, ha portato alla fuoriuscita di oltre 1.000 lavoratori per utilizzo del Fondo esuberi e per riconversione in rete. Il numero complessivo della diminuzione degli organici di Sede è comunque nettamente superiore perché andrebbero con-

teggiate anche pensionamenti e trasferimenti, ovviamente non sostituiti.

L'impatto maggiore di questa attività di riorganizzazione si è riversato fuori dal Piemonte, non solo per le Sedi delle ex Banche ma anche sul Sanpaolo, con la chiusura dei Centri di Bergamo e Grandate. Sarebbe però sbagliato pensare che Torino non sia stata toccata e che la bufera non sfiori la piazza sulla quale sono concentrate la maggior parte delle risorse (a dato attuale 2.995 lavoratori sul complessivo aziendale di 5.730).

Intanto perché gli strumenti che sono stati utilizzati per diminuire gli organici sono stati calati in modo uniforme su tutta l'Azienda, e mentre sulla Rete si è proceduto alla sostituzione degli esodati, sulla Sede ciò non è avvenuto, realizzando così una riduzione diffusa su ogni piazza.

In secondo luogo, per utilizzare le strutture site nelle altre Regioni, rimanenti dopo lo "smagrimento", è stato necessario procedere ad una distribuzione delle attività fra le varie piazze che è in corso ancora oggi. Questo lavoro organizzativo incessante si è in realtà protratto per tre anni in uno stato di confusione quasi totale, salvo alcune lodevoli eccezioni. Essendo Torino sempre il punto di partenza/arrivo delle attività è chiaro

che il coinvolgimento dei lavoratori della piazza c'è stato, in termini di trasferte, riconversioni interne, carichi di lavoro, traslochi, ansia determinata dalla mancanza di trasparenza delle decisioni ecc.

Tentando disperatamente di razionalizzare una situazione così sfuggente, proviamo a dividere i problemi su alcune macrostrutture.

MOI Sono stati sicuramente i lavoratori della "prima linea" su tutte le fusioni e migrazioni procedurali. Ora però quella fase convulsa è conclusa e non riteniamo giustificabile il permanere di carichi e gestioni tipiche delle emergenze. A meno che l'azienda non si sia messa in testa che per rendere il settore più produttivo sia necessario ricorrere ad una "deregulation" spinta dei vincoli normativi e contrattuali in favore della massima flessibilità. Se così fosse noi non siamo d'accordo, anzi pensiamo che da subito si debba operare per ripristinare la certezza dei diritti per tutti.

DAL Purtroppo in tre anni non siamo riusciti a capire lo sviluppo del piano industriale di questo settore, a suo tempo presentato in pompa magna. Certamente sarà troppo basso il nostro livello di comprensione, ma ci sembra che la trasparenza degli obiettivi e delle

indicazioni sia alquanto latitante in questo settore. Che, per altro, continua ad evidenziare una totale farraginosità di funzionamento e nessuna coesione fra le strutture che lo compongono, dimostrando come una idea industriale ragionevole possa essere nella pratica rovinata dall'applicazione di schemi aziendali ormai superati. Pensiamo che la professionalità e la dedizione dei lavoratori di questo settore meriti maggiori attenzione e rispetto da parte dell'Azienda.

CORPORATE CENTRE

Dove si intende tutto quello che non è MOI e DAL. Già abbiamo detto della confusione organizzativa, che ha visto nelle ultime settimane alcune perle:

- Il Call Center per il quale si prevedeva il rafforzamento di Napoli e per il quale improvvisamente Napoli si chiude e si scarica tutto il lavoro su Torino (che ha già i suoi bei problemi di gestio-

ne del personale e rispetto dei cambi mansione)

- Le Retribuzioni che vedono le stesse attività itineranti da Torino a Napoli, poi da Napoli a Torino, poi chissà?

Riteniamo però che il problema più grosso sia quello delle relazioni sindacali.

Oggi abbiamo in Azienda una definizione precisa di ruoli, controparti e responsabilità nella Rete, nella Moi, in parte nella Dal, nemmeno l'ombra su tutto il resto della Sede Centrale. Questa situazione già aveva poco senso per il vecchio Sanpaolo, non ne ha più del tutto oggi che la Sede è distribuita in sei Regioni. Il risultato è infatti che qualunque banalissima questione diventa quasi irrisolvibile, per il semplice motivo che non si sa quali sono i soggetti che se ne devono occupare. Figurarsi le ricadute delle cose di cui stiamo scrivendo!

L'altro grosso nodo è quello del Sistema Incentivante che continua a versare in uno stato di vaghezza, riguardo la defi-

nizione degli obiettivi e la comunicazione al lavoratore. Ovviamente, parlando di soldi, tutto ciò che non è chiaro lascia ampi spazi alla discrezionalità, cosa assolutamente da evitare. Anche su questo problema va rilevato che il Sindacato sulla Rete ha almeno diritti di informativa, sui Servizi neppure quello.

Come abbiamo visto i problemi non sono pochi e rimane solo l'imbarazzo della scelta. Aggiungiamo che tutti siamo in attesa della presentazione (a breve?) del nuovo piano per il triennio 2006/2008. Potremmo essere scambiati per facili profeti scrivendo che per i Servizi Centrali si può prevedere un altro bel giro di walzer, sul genere di quello appena fatto? L'intreccio del confronto sul piano triennale e della contrattazione del CIA dovrà portare un po' di soluzioni ai problemi che abbiamo sul tappeto.

Roberto Malano

PAROLARE IN BANCA

In un ipotetico e non lontano futuro, la città di Torino potrebbe dedicare una piazza alla sua più importante Azienda (ormai il San Paolo). Il nome potrebbe essere PIAZZA BLUE PROFIT, da intendere come omaggio al suo prodotto più illustre e come ordine permanente per i suoi dipendenti. VIA DELLA PROFILATURA E CORSO BUDGET a seguire.

In attesa di questi grandi eventi, avvengono comunque cose interessanti nella nostra Azienda.

Innanzitutto i Direttori e i Responsabili di modulo non si esprimono più in italiano corrente. Per parafrasare un noto comico: "i responsabili non parlano, slogheggiano!"

E così i prodotti non si consigliano più ai clienti, ma si "piazano" o al massimo si "fanno". La mattina quando entriamo in filiale il saluto tipico del responsabile può essere: "Ciao, piazzami un po' di blue profit ma fammi almeno un fip e mi raccomando i fondi se no stasera ti faccio il fondo".

Quando finiamo, prima di uscire, "Ciao, quante ne hai fatte?"

L'orario di lavoro non si misura più in ore, ma in "telefonate e blue profit": a cosa serve stare otto ore attaccato al computer a passare bonifici, sconti o anticipi fatture se non hai "fatto telefonate, fissato appuntamenti, piazzato blue profit e polizze?"

I Titoli, le Azioni e le Obbligazioni non esistono più. Cianfrusaglie del passato, roba per pezzenti e incompetenti. La moda ormai spin-

ge verso l'ultima "Strutturata", mentre il mese scorso andava la "Unit Linked".

Gli investimenti sicuri con rendimento fisso sono ormai specie estinte. Per i più conservatori, a volte, viene inventata una "Strutturata a capitale protetto, ma mai garantito". Domanda: come si fa a proteggere un capitale? Si fanno dei turni di guardia? Lo si chiude in una riserva?

Il rendimento è uno degli argomenti che più appassiona maghi e cartomanti.

Sì perché una volta bastava banalmente (che tempi noiosi e privi di fantasia!) leggere il contratto di acquisto di un titolo. Adesso invece il rendimento può essere calcolato: "partendo da un paniere di 50 azioni e 30 obbligazioni, si tolgono le cinque migliori azioni del primo anno, si aggiungono 5 obbligazioni del paniere del vicino di casa, si aspettano 12 anni e poi si va a protestare dal Direttore che però nel frattempo è cambiato". Tanto, nella peggiore delle ipotesi, anche se non avremo garantito il capitale l'avremo comunque protetto!

Che confusione! Quasi quasi sono da rimpiangere i bei tempi andati, quando il linguaggio era diverso. Allora il bancario intrepido liberava le "carte catturate" e faceva il "posizionista" o il "settorista". Se uno aveva bisogno poteva rivolgersi al CSA, al VICE CSA, al CAPOSALONE o al VICECAPOSALONE, al CAPOISOLA o al VICECAPOISOLA. Tutti erano capi o vice capi, quadri o quadri super, funzionari o dirigenti. I più scarsi erano capiufficio o capicommeso. Tutti si comandava e si guadagnava bene.

Ma quei tempi, purtroppo, sono "fuori corso".

"IL TASSO"

BANCARI D'EUROPA UNIAMOCI!?!?

I sindacati spagnoli di BBVA si sono riuniti con i propri omologhi italiani a Roma l'11 e il 12 aprile 2005, per discutere sulle ricadute occupazionali derivanti dall'acquisto di BNL da parte del Gruppo presieduto da Francisco Gonzalez (BBVA).

Al termine dei lavori, è stata siglata una Dichiarazione nella quale i rappresentanti dei lavoratori/trici richiedono alla direzione di BBVA l'inizio immediato di un dialogo per conoscere il contenuto dell'offerta in relazione alle condizioni di lavoro, e alle garanzie dei diritti dei lavoratori/trici.

Nel caso in cui l'offerta proseguisse, si richiede la rinegoziazione dell'Accordo sul Comitato di Impresa Europeo e, per le dimensioni internazionali di BBVA, la creazione un organismo equivalente a livello mondiale. Le OO.SS. italiane e spagnole nell'ambito delle relazioni internazionali, continueranno a coordinarsi per difendere gli interessi dei lavoratori/trici in tutti i paesi nei quali BBVA è presente.

DICHIARAZIONE DI ROMA

Nella riunione a Roma, sotto l'auspicio di UNI-FINANZA (ORGANIZZAZIONE SINDACALE INTERNAZIONALE), le OO.SS. spagnole COMFIA-CCOO e FES-UGT con le italiane FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA, hanno discusso sull'offerta d'acquisto di BNL effettuata dalla BBVA e le sue potenziali conseguenze.

Tutte le OO.SS. hanno condiviso la valutazione comune che il

processo di integrazione del sistema bancario europeo sta sperimentando un'importante accelerazione. Ciò richiede una maggiore capacità di cooperazione internazionale fra le OO.SS. dell'ambito UNI.

Le OO.SS. italiane e spagnole condizionano il proprio appoggio al progetto di BBVA alla piena disponibilità di questa Banca di confrontarsi con le proposte sindacali, e hanno deciso di intraprendere le seguenti iniziative:

- chiedere una riunione urgente con il Presidente di BBVA, Francisco Gonzalez, per conoscere i termini e le condizioni dell'offerta, il progetto previsto per la BNL, la garanzia di continuità per la stessa e le ricadute prevedibili per i lavoratori/trici.
- Ottenere garanzie che l'offerta d'acquisto di BNL sia vantaggiosa per i clienti, per i lavoratori/trici e gli azionisti, rispettosa degli interessi dell'economia italiana e del ruolo di supporto allo sviluppo che il sistema bancario deve avere e, pertanto, che quest'offerta non sia basata unicamente su interessi economici.
- Assicurare il mantenimento del sistema interno dei rapporti lavorativi, mantenendo gli accordi esistenti nell'ambito delle aziende nei distinti paesi.
- Riaprire la trattativa nel caso in cui l'OPA continui, al fine di

adattare la composizione del Comitato di Impresa Europeo e avanzare con la linea della creazione di un Comitato di Impresa Mondiale.

- Contrattare un protocollo che garantisca: il mantenimento dei livelli occupazionali; la garanzia esplicita di mantenere e potenziare le professionalità esistenti in BNL; mantenere le condizioni lavorative degli impiegati della BNL.

I Sindacati firmatari della presente Dichiarazione, nell'ambito delle relazioni internazionali ed in collaborazione con UNI, si impegnano nella difesa degli interessi dei lavoratori/trici che rappresentano, esigendo accesso permanente all'informazione necessaria per garantire una partecipazione efficace nell'indispensabile trattativa sulle condizioni di lavoro.

Firmato

UNI FINANZA

COMFIA/CCOO - FES/UGT

FABI - FALCRI - FIBA/CISL

FISAC/CGIL - UILCA

FECONDAZIONE ASSISTITA E ...

Julia, la criminologa dei fumetti, tra "politically correct" e attualità

Che la letteratura disegnata, al pari di quella solo scritta o del cinema, sia in grado di occuparsi di qualunque argomento, è cosa ormai accertata. Persino il fumetto seriale, pur mantenendosi di norma negli angusti limiti del "politicamente corretto", spazia tra argomenti i più diversi. Ma il lettore medio può restare sorpreso, a volte, nel trovare gli "eroi" alle prese con temi che esulano dall'avventura in senso stretto per affrontare situazioni più delicate. La serie Julia, creata dallo sceneggiatore Giancarlo Berardi (famoso per aver dato vita, insieme al disegnatore Ivo Milazzo, all'eccezionale saga western Ken Parker), consente agli autori di passare con disinvoltura dalla caccia a un serial killer, fino a un rapimento decisamente anomalo, come quello descritto nell'albo *"Sangue del mio sangue"*. Qui la criminologa Julia Kendall si trova alle prese con il consueto bieco ricatto, il cui oggetto però stavolta è... un gruppo di embrioni. Trafugati dal laboratorio prima di essere impiantati nel ventre delle future madri, verranno restituiti solo dietro il versamento di corposi riscatti, come si trattasse di figli già nati. E tali vengono considerati da alcuni dei genitori, mentre altri hanno reazioni diverse. La stessa Julia, in un incontro con ex compagni di scuola, ha modo di ascoltare opinioni le più diverse sul tema, attualissimo in Italia, della fecondazione assistita, dello status da assegnare agli embrioni congelati e, insomma, di tutto quel che è oggetto del referendum di giugno prossimo. Non mancano la posizione dell'amica che non riesce ad avere figli e sta per affrontare un impianto e il parere, ovviamente diverso, dell'amica che sta per diventare suora ma che (nel rispetto

del politically correct imperante, come si diceva, nel fumetto a diffusione popolare), pur essendo contraria alla fecondazione assistita per adesione alle scelte ecclesiastiche, si limita a commentare con un *"... è il mio punto di vista, non pretendo di imporlo a nessuno... e pregherò per te"*. Piuttosto improbabile, forse, nella realtà. E' probabile, invece, che lo sceneggiatore abbia volutamente evitato di accentuare i contrasti, forti, che quest'argomento suscita per non correre il rischio di urtare la suscettibilità di qualche lettore. Ma si sa, il fumetto popolare solitamente trasuda di "buon senso", o "senso comune", di tolleranza scontata, di "buonismo" a tutti i costi, onde evitare di scontentare fasce di consumatori, mentre la violenza non è sentita come un ostacolo, anzi. Così, è più semplice rappresentare una sparatoria, o un efferato delitto, piuttosto che calcare la mano su questioni dirompenti come la fecondazione assistita, la sorte degli embrioni, la loro natura, la posizione della donna in queste faccende et similia. Peraltro tutti questi argomenti vengono toccati, sia pure con delicatezza, in questo albo, in modo "incidentale", onde non distogliere l'attenzione dal tema principale: il delitto su cui Julia deve investigare, com'è giusto che sia, in un racconto di genere. Vien da chiedersi quanto sia casuale la pubblicazione dell'albo proprio in questo periodo. Potrebbe essere una coincidenza, visto che di solito la programmazione degli albi viene fatta con almeno sei mesi, un anno di anticipo (e la storia stessa venga realizzata molto prima ancora). Così come potrebbe esserci invece almeno un po' di intenzionalità. Conoscendo l'autore (e la forza con cui nella

serie Ken Parker ha proposto le proprie convinzioni, ma quello era un fumetto non a diffusione popolare e ciò consentiva una maggiore libertà d'espressione) potremmo immaginare che l'intenzione di suscitare nel lettore medio una serie di quesiti, disseminandoli nel corso del racconto con naturalezza, ci sia stata, eccome. Manca una decisa presa di posizione, da una parte o dall'altra, o magari in una direzione alternativa. Ce la saremmo aspettata in Ken Parker. Qui si sconta quanto abbiamo detto e ci si deve accontentare, dopo essersi goduti la trama poliziesca, di lasciare in sospenso delle riflessioni indeterminate, appena accennate, nella speranza che il solito "lettore medio" almeno ci pensi su, senza però poter scoprire quale sia il vero pensiero dell'autore e quali le sue motivazioni. Non si tratta di censura, naturalmente, quanto di un adeguarsi *spontaneamente* alla linea del proprio editore. Linea che, per una serie di motivi, si ritiene non possa che essere, per la natura stessa della "produzione", assolutamente "soft" su tutto ciò che, invece, comporterebbe prese di posizione assai decise e magari controverse. Una delle differenze tra il fumetto d'autore e quello seriale, almeno in Italia. Ma, nonostante tutto questo, lo sceneggiatore è riuscito almeno a far sentenziare alla protagonista che *"sulla maternità, l'ultima parola dovrebbero averla le donne"* e, in fondo, in una serie a diffusione popolare come questa, non è cosa di poco conto.

Gianfranco Gorla

Sceneggiatore

Saggista di critica fumettistica

Direttore dell'Agencia di stampa

"AFnews"

www.fumetti.org

IL MONDO DEL LAVORO E LA RESISTENZA

Quando si parla di Resistenza e Liberazione ha senso parlare di lavoratrici e lavoratori e nello specifico di lavoratori delle banche e delle assicurazioni?

Come mai, unico paese in Europa, la Costituzione Italiana recita all'art.1 "*L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro...*"?

E' quando si è discusso nel convegno "Storie di resistenza" organizzato a Milano dalla Fisac/Cgil Nazionale e dalla Fondazione di Vittorio lo scorso 31 marzo.

Il 25 aprile del 1945 il Comitato di Liberazione Nazionale lanciava la parola d'ordine dell'insurrezione. Le grandi città del Nord si liberavano dai tedeschi e dai nazisti mentre le truppe Alleate risalivano l'Italia. Il nostro paese riconquistava la libertà e la democrazia.

Oggi a distanza di 60 anni, sappiamo che la Resistenza e il Movimento di liberazione non è stata solo la sua vicenda militare. E' stato anche un fenomeno storico, politico, culturale fatto da molte esperienze, persone, sentimenti, speranze, pensieri.

Dentro quelle vicende e quel sistema di valori possiamo affermare che l'ancoraggio storico stia nel ruolo primario che ha svolto il mondo del lavoro. Infatti l'inizio del crollo del regime fascista deve essere sicuramente fatto risalire agli scioperi del marzo del 1943, quando gli operai delle grandi fabbriche a Milano come a Torino e successivamente anche nelle realtà minori, incrociarono le braccia per chiedere "*pane e pace*". Il mondo del lavoro si dissociò dalla guerra fascista, considerata sbagliata e ingiusta; (esattamente il contrario di ciò che accadeva a Londra e Stalingrado dove la Regina e Stalin facevano appello con successo alla guerra patriottica), mise in campo i propri valori e grazie ad un processo capillare e fortemente radicato nella società produsse quella crisi del regime, che portò culturalmente, prima che militarmente l'avvento della democrazia.

Questi eventi furono ancora più significativi, perché non coinvolsero solo gli operai della grande e media industria, ma anche quei ceti medi sui quali il regime aveva investito fortemente per costruire il proprio consenso attraverso un percorso di "modernizzazione".

Nel settore del credito vale solo la pena di ricordare la legge bancaria del 1936, che era sicuramente il fiore all'occhiello del regime, ma anche le provvidenze di tipo contrattuale che il sistema corporativo fascista e il sindacato fascista avevano messo in campo per tutelare e staccare gli impiegati dal mondo delle fabbriche e delle campagne.

Per verità storica occorre anche ricordare, almeno per cenni, che proprio la concezione vincolistica ed autarchica dell'economia del regime, produsse anche e, proprio negli uffici studi delle banche, le prime discussioni sulla ricollocazione complessiva dell'Italia in un sistema economico internazionale di tipo diverso. E' anche documentata un'attività di finanziamento, da parte di alcuni Istituti di credito, delle organizzazioni partigiane.

Al Nord, poi, durante il periodo dell'occupazione tedesca quasi tutti gli Istituti ebbero il loro Comitato di Liberazione Nazionale Aziendale. I lavoratori delle banche dovettero organizzarsi in ambienti di lavoro in cui non vi era quella concentrazione di massa che favorì la costituzione delle strutture resistenziali nelle grandi fabbriche. Molti impiegati di banca svolsero attività cospirative, di copertura e di propaganda, in ambienti di lavoro che non permettevano deroghe alla più completa clandestinità. Il Comitato di liberazione nazionale interbancario che dal 25 aprile si preoccupò di gestire tutta la prima fase postresistenziale, con le riammissioni del personale, la reintroduzione dei diritti sindacali, la gestione dell'epurazione, il ripristino della legalità.

Al San Paolo di Torino il commissario del CLN fu l'Avv. Carlo Pajetta che il 3 maggio del 1945, comunica la propria nomina a tutti i dipendenti.* E' per queste ragioni, qui sommariamente accennate, che l'Italia riuscì a negoziare la possibilità autonoma di costruzione di una Carta costituzionale, diversamente da altri paesi (Germania, Giappone).

Una carta costituzionale che paga giustamente un tributo al mondo del lavoro: "*L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro...*"

Caterina Romeo

* Lettera Circolare 1858/45 consultata per gentile concessione dell'Archivio Storico del San Paolo di Torino.

INTERVISTA A NELLA MARCELLINO

Una sanpaolina nella resistenza

Appunti e spunti di ritorno dal convegno FISAC di Milano

“Anche le piccole storie non scritte aiutano a capire. Storie destinate a restare sommerse per la scomparsa dei testimoni”.

Nuto Revelli

La lotta partigiana si colloca in un passato per noi così distante, che ascoltarne il racconto dalla voce di una ex collega che ne è stata protagonista, ci fa una certa impressione. Il racconto l'ho ascoltato, insieme a molti altri, al convegno sulla resistenza che la Fisac ha organizzato a Milano, in una video intervista a Nella Marcellino.

Nella rientra in Italia nel '41 da Parigi, dove aveva vissuto gran parte della sua infanzia e dove era successivamente entrata in contatto con giovani rifugiati comunisti italiani e con la resistenza francese. In Italia arriva con documenti e soldi per il PCI in clandestinità. Va a stare da parenti che ignorano completamente la sua attività e motiva

il suo arrivo con la ricerca di un lavoro, che troverà dopo breve al San Paolo di Torino. L'ambiente in banca è ovattato, nessuno spettegola, nessuno parla di politica, e tutti sembrano essere ligi al fascismo. Il capoufficio è anche capocasa al rione San Paolo a Torino e sostiene che lì da lui sono tutti fascisti. Poco dopo quello diventerà uno dei quartieri con la più forte resistenza e dove morirà Dante Di Nanni. Sul lavoro la situazione è particolare: i colleghi uomini sono per lo più di una certa età perché i giovani sono in guerra, e le colleghe donne sono perennemente in ansia, senza notizie dagli uomini al fronte, e nessuno esprime opinioni. Al servizio legale del San Paolo lavora all'epoca il padre di Giancarlo Pajetta; nessuno

ne parla ma tutti sanno che è stato “retrocesso” dal suo incarico per via del figlio comunista.

I mesi passano e la situazione peggiora drammaticamente verso la fine del '42, all'epoca dell'assedio di Stalingrado; cominciano i bombardamenti sulla tutta la città, con la gente costretta a sfollare, i treni strapieni che si fermano, gli operai delle fabbriche disperati. Anche al San Paolo la vita si fa più difficile, al punto che la direzione autorizza i dipendenti a dormire nel caveau, al sicuro sotto il cemento; smettono di rifugiarsi lì quando le bombe cadute vicinissime incendiano piazza San Carlo; Nella si scotta i piedi per tornare a casa e trova l'alloggio sopra il suo che brucia. La gente è angosciata, il malcontento sale.

La Marcellino ha contatti con lavoratori di Mirafiori e altre fabbriche; chiedono più viveri, la possibilità di scendere nei rifugi durante gli allarmi, un'indennità di sfollamento; lavora con gli altri per organizzare uno sciopero, ciclostila di notte a casa della zia sfollata.



Quando il re viene in visita a Torino, gli uffici del centro si svuotano spontaneamente e le gente si affolla in piazza Castello inneggiante, come se il re che finora ha condiviso le colpe di Mussolini, potesse adesso salvare la situazione.

Sul lavoro l'atmosfera è cupa, non si parla; altri colleghi uomini vengono mandati al fronte e improvvisamente le donne si ritrovano allo sportello. Sono mesi faticosi e drammatici, in cui vengono organizzati scioperi in molte fabbriche, fino ad arrivare al grande sciopero del marzo '43, in mezzo ai bombardamenti sempre più intensi e allo sfollamento.

E arriva anche il giorno di luglio in cui viene annunciata la caduta del duce, e con sorpresa della Marcellino, tutti i colleghi della sede si riuniscono nel salone del servizio fondiario a bruciare le tessere del partito, che erano stati forzati a prendersi. A quel punto Nella riceve la telefonata del dirigente del PCI con cui era in contatto: deve allontanarsi con una scusa dal lavoro; non tornerà più al San Paolo e da settembre inizierà la lotta partigiana da Barge.

A Torino il fascismo di delitti ne aveva già commessi, la

Come siamo nati

Brevissima cronistoria delle origini della FISAC

In Sicilia, alla fine del '43, dopo poche settimane dall'avanzata degli alleati, seguiva la ricostruzione del sindacato dei bancari a Palermo e a Catania.

Nell'aprile del 1944 era costituito il Sindacato Bancario Regionale Siciliano.

Carlo Calò dipendente della Banca Commerciale a Bari costituì la Federazione Nazionale Libera dei Funzionari, Impiegati e Personale subalterno delle Aziende di Credito nel maggio del 1944 che venne riconosciuta dalla CGIL unitaria e il 3 novembre 1944 nacque la FISAC, Federazione italiana dipendenti aziende di credito.

Nei grandi Istituti c'erano diversi tentativi di organizzazione per esempio al Banco di Napoli l'ULLBN che nel 1948 confluirà nella FIDAC, così come in Banca d'Italia dove l'USPIE, che nel 1945 confluirà nella CGIL.

Nel gennaio 1945, al primo congresso delle organizzazioni della CGIL dell'Italia liberata, la FIDAC, accanto ai postelegrafonici, ai ferrovieri e ai lavoratori della terra, risultava una delle quattro federazioni nazionali già ricostituite.

gente si ricordava di Gramsci e Terracini, degli arresti e delle condanne del tribunale speciale. Ma la fase in cui la maggioranza si rende conto di che cosa significa davvero il fascismo, è all'arrivo dei treni carichi di soldati italiani congelati lungo il Don, è con gli alpini piemontesi abbandonati e dispersi, e la rabbia e il dolore di chi è rimasto a casa si riverserà nelle lotte dal '43 in poi.

Se poi ci si riferisce al tentativo in corso di equiparare le formazioni partigiane a quelle repubblicane, agli ordini del nazifascismo, inventandosi la categoria neutra dei belligeranti, la Marcellino non ha esitazioni: una falsifi-

cazione storica ignobile, un'offesa agli italiani che hanno contribuito a liberare il paese. Chi dopo il '43 ha collaborato coi nazisti nelle deportazioni, nelle rappresaglie sui civili, nella occupazione e repressione del nostro paese, non può e non deve essere paragonato a chi, con i limiti degli errori umani, ha difeso la dignità, la giustizia e la libertà per tutti gli italiani.

Noi che siamo arrivati dopo possiamo solo ringraziare Nella e gli altri, e stare molto attenti a difendere quello che abbiamo ricevuto in dono.

Patrizia Pirri

La videointervista a Nella Marcellino è visionabile integralmente dal sito della FISAC SanPaolo www.cgil.it/fisac.sanpaolo

L'ABITO FA IL MONACO

Prossemica e vestemica nella comunicazione interculturale

di Doretta Ardu

Prossemica e vestemica: queste sconosciute! Meglio chiarire subito: entrambe riguardano il linguaggio non verbale. La prossemica è la "grammatica" delle distanze interpersonali e dell'uso dello spazio negli ambienti, mentre la vestemica studia l'effetto comunicativo degli oggetti di vestiario, degli status symbol, dei regali e delle offerte cordiali di liquori, dolci o sigarette.

- **distanza tra corpi**

Tutti gli animali vivono in una bolla virtuale, una sorta di distanza di sicurezza che permette loro di difendersi o tentare la fuga in caso di attacco. Anche gli esseri umani hanno tale bolla rappresentata normalmente dalla distanza di un braccio teso (circa 60 centimetri), ma, mentre la bolla è di per sé un dato di natura, la sua dimensione varia da cultura a cultura.

Le culture nord-mediterranee rispettano la distanza di un braccio teso, mentre nel resto d'Europa e negli Stati Uniti si ritiene che entrambe le bolle degli interlocutori debbano esse-

re rispettate e quindi la distanza diventa di un doppio braccio teso.

La tendenza oggi, nei contatti internazionali, è verso un aumento della distanza, su influsso della cinematografia di matrice anglosassone. L'invasione della bolla, soprattutto se accompagnata dal movimento delle mani e da un tono di voce alto può generare in un nordico la sensazione di essere aggredito, cosa che non si verifica nei Paesi del Mediterraneo dove chi parla spesso tocca l'interlocutore.

Per quanto riguarda invece il contatto laterale, i popoli mediterranei spesso si prendono a braccetto e gli Arabi per mano anche tra maschi, così come in alcune zone rurali dell'Oriente, cosa che fa inorridire nel Nord Italia e nel resto d'Europa. In Giappone il prendersi a braccetto ha una connotazione sessuale, così come il camminare molto vicini, a contatto di spalla, anche se la donna cammina qualche centimetro avanti.

- **vestiario**

In Italia, un vestito formale maschile include: camicia, cravatta e giacca. Negli

Stati Uniti è sufficiente la cravatta anche con la camicia a maniche corte e la giacca appoggiata sullo schienale della sedia.

Una giacca cammello o in tweed è adeguata per un incontro formale di lavoro in Europa, mentre negli Stati Uniti funzionari e impiegati vestono rigorosamente in grigio, blu o nero. Cammello, tweed e toppe in pelle sui gomiti sono ammessi solo per il fine settimana.

- **status symbol**

Stemmini sul bavero e cravatte con i colori delle Università di Oxford o Harvard sono strumenti di comunicazione sociale in America, ma sono del tutto irrilevanti in Italia.

Nei Paesi Arabi e di lingua slava l'esibizione della ricchezza attraverso l'ostentazione di un Rolex d'oro al polso o di grossi anelli con pietre preziose è culturalmente accettata. Agli occhi di un Europeo l'ostentazione suggerisce l'idea di una ricchezza rapidamente e malamente acquisita.

Anche l'uso del cellulare, che gli Italiani non esibiscono perché ormai di uso generalizzato, viene consi-

derato come un segno di vicinanza al potere in Africa e nei Paesi di lingua slava dove i ripetitori sono ancora scarsi.

- **offerta di oggetti**

Offrire è sempre un gesto di rispetto e accettare significa ricambiare tale rispetto, quindi un rifiuto può essere interpretato come un sgarbo, soprattutto in Africa, Asia e in parte dell'America Latina. Meglio sempre giustificare un rifiuto con ragioni di salute o di ordine religioso. L'insistere nell'offrire e lo schernirsi nell'accettare sono diversi a seconda della cultura. Si insiste molto nel Sud d'Italia, secondo la tradizione greca, in un modo che un Inglese potrebbe ritenere eccessivo ed invadente.

Offrire una sigaretta è oggi diventato un insulto in America, come offrire alcolici ad un Arabo o vino ad un Inglese o ad un Americano che deve guidare dopo la cena per tornare a casa.

- **regali**

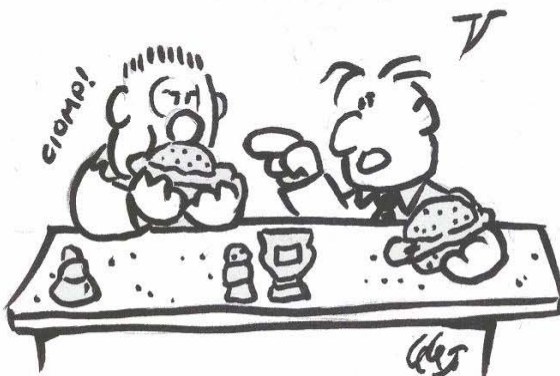
In Cina è inaccettabile regalare un orologio perché è considerato un "memento mori", così come in Oriente in genere non si regalano fiori (soprattutto bianchi). Lo stesso vale per i crisantemi in Italia e per i fiori gialli in Messico. In Giappone esiste una vera e propria cultura della confezione del regalo in base allo status del ricevente ed in Germania è offensivo regalare fiori con il cellophane intorno.

- **denaro**

In Europa la ricchezza ed il successo sociale si dimostrano con il possesso di oggetti lussuosi (abbigliamento, automobili...), mentre in America o nei Paesi emergenti l'esibizione del denaro è accettata e ricercata. Negli Stati Uniti una persona può essere presentata in base al proprio reddito, in Italia si parla di stipendio solo fra colleghi per solidarietà sindacale. L'Italiano cancella il prezzo del regalo, l'Americano lo esibisce.

Finisce un'altra puntata sulla comunicazione interculturale. Fatemi sapere se l'argomento vi interessa e se volete saperne di più.
doretta.ardu@sanpaoloimi.com

JOHN DOE HA AVUTO UNA PROMOZIONE! ADESSO GUADAGNA 10.000\$ AL MESE.



Il presente articolo si basa sul testo di una conferenza tenuta dal prof. P. Balboni presso l'IRRSAE del Veneto nel novembre 1999 (P. Balboni, "Problemi di comunicazione interculturale con allievi stranieri adulti", capitolo 3)

LA STAGIONE DEI QUESTIONARI...

Non si tratta di una moda, ma della consapevolezza che in momenti più complessi, per comprendere la realtà, bisogna utilizzare strumenti diversi.

Negli ultimi anni il nostro lavoro di bancari è cambiato molto, e sono cambiati molto anche i nostri colleghi. Nella sola Area Torino fra CFL e Tempi Determinati abbiamo oltre il 10% di personale nuovo.

Così abbiamo pensato allo strumento del questionario. Utilizzare uno strumento ulteriore - oltre alla nostra presenza capillare, alle assemblee e ai soliti metodi - per comprendere meglio la realtà lavorativa dei nostri colleghi, ci è sembrata una buona idea.

Le difficoltà tecniche sono notevoli e anche la riuscita non è assicurata: arriveranno veramente segnali utili alla maggiore comprensione della realtà?

Abbiamo quindi deciso di iniziare con un esperimento limitato ad una sola categoria di lavoratori, in caso di successo proseguiremo anche con gli altri.

Partiremo da una categoria omogenea, sufficientemente limitata nei numeri, e quindi la più adatta per un esperimento, costituita dagli assunti negli ultimi due anni. In caso di riscontro positivo proseguiremo con categorie omogenee di tipo lavorativo come i consulenti, i gestori, i gestori imprese, small business, ecc. Ovviamente come proseguire e come muoversi in modo più preciso lo decideremo più avanti.

Cercheremo di capire le aspettative principali nei confronti dell'attività lavorativa e del sindacato e i particolari punti di criticità in entrambi i fronti.

Il questionario è stato elaborato da noi, ma con la supervisione di esperti del settore. I risultati, ovviamente, verranno pubblicati e messi a disposizione di tutti e di tutte le Organizzazioni Sindacali. L'obiettivo infatti non è quello di scoprire cose importanti e tenerle tutte per noi, e neanche quello di fare i primi della classe.

Noi vogliamo semplicemente trovare il modo di acquisire informazioni, segnali e suggerimenti che siano utili a noi, agli altri sindacati e a tutti i colleghi per capire meglio e quindi migliorare le nostre condizioni lavorative.

In questo spirito, quindi, abbiamo chiesto collaborazione da parte di tutti i sindacati, e chiediamo collaborazione a tutti i colleghi interessati perché compilino il questionario, e consiglino agli altri di fare lo stesso. Perché, naturalmente, condizione necessaria per la riuscita di questo esperimento è che venga compilato da tutti quanti.

Le note tecniche verranno comunicate direttamente dai nostri sindacalisti presenti sul territorio, anticipiamo comunque, a scanso di equivoci, che il questionario sarà assolutamente anonimo, e quindi le risposte dovranno e potranno essere assolutamente libere.

Confidando nella collaborazione da parte di tutti, ognuno nel suo rispettivo ruolo, vista l'importanza che queste inchieste (la presente e quelle a seguire) potrebbero avere per tutti noi, vi diamo l'arrivederci a presto nelle vostre filiali.

Giacomo Sturniolo

La FISAC/CGIL nell'Area Torino

Referente di Area: Giacomo Sturniolo - Torino 23 - 3496697367

Vice Referente di Area: Bruna Vigna - Ciriè - 3382418631

Vice Referente di Area: Paolo Barrera - Torino 28 - 3495146098

I nostri altri RSA nella rete filiali

TORINO	CARIGNANO: Rosa Giovenale 0119690555
TORINO 7: Doretta Ardu 0112456211	CARMAGNOLA: Margherita Tuninetti 0119722444
TORINO 8: Enio Capra 0115814211	CHIERI: Laura Maina 0119410341
TORINO 9: Antonietta Martino 0112248211	CHIVASSO: Sergio Pavia 0119117211
TORINO 11: Gian Piero Tomasi 0113047211	COLLEGNO: Patrizia Pirri 0114010209
TORINO 13: Franco Ferrero 0118100411	CUORGNE': Marina Barinotto 012468888
TORINO 18: Pietro Di Legami 0116535211	GRUGLIASCO: Monia Marmo 0114083211
TORINO 20: Maurizio Zoè 0112057211	IVREA: Massimo Colombo 01254111
TORINO 23: Ennio Gorrieri 0113163211	LANZO: Paola Comorio 0123320413
TORINO 25: Costanza Vecera 0113015211	MAPPANO: Alessandro Sartoretti 0119969555
TO 500: Caterina Romeo 0115066411	NICHELINO: Roberto Bellone 0116897201
TO 700 Imprese: Mauro Gemma 0115551	ORBASSANO: Eugenio Castelluzzo 0119007223
	PINEROLO: Paolo Barral 0121391111
PROVINCIA	RIVAROLO: Silvia Buffo 0124454201
ALPIGNANO: Marilù Murialdo 0119674076	RIVOLI: Roberto Fabro 0119515511
BEINASCO: Maria Bianchi 0113497634	VENARIA: Gloria Pecoraro 0114596212

La FISAC/CGIL nei Servizi Centrali di Torino e Provincia

Responsabile: Roberto Malano - Centro Contabile Moncalieri - 3356354833

I nostri altri RSA nei Servizi Centrali

CENTRO CONTABILE MONCALIERI: Alessandra Barolo 0115551	LINGOTTO TORINO: Giorgio Rabottini 0115551
---	---

RLS FISAC per Torino e Provincia: Piera Gheddo - v. S. Teresa - 0115551

E poi non dimenticare tutte le notizie, gli aggiornamenti, i comunicati, le consulenze personalizzate che puoi trovare sul nostro sito, ora consultabile anche direttamente dal tuo terminale aziendale!

Basta scrivere il nostro indirizzo www.cgil.it/fisac.sanpaolo nella barra di navigazione della videata di green village!

