FISAC CGIL GRUPPO Intesa Sanpaolo

CASELLA DI POSTA *iosegnalo@intesasanpaolo.com*

IL DECALOGO DEI PERFETTI SEGNALATORI

1. RISPETTO DELL'ANONIMATO

L'identità del segnalante è protetta: sono garantiti infatti il rispetto della privacy e dell'anonimato.
Non possono però essere prese in esame le segnalazioni che "partono" anonime.

2. COINVOLGIMENTO DEL SINDACATO

Qualora si preferisse comunque non agire in prima persona, la segnalazione può essere effettuata per il tramite di un sindacalista.

3. DIVIETO DI CACCIA ALLE STREGHE (SE QUALCUNO CI PROVA ANDRÀ SEGNALATO)

Se si assistesse al tentativo da parte della persona segnalata di individuare la/il collega da cui è partita la segnalazione (o peggio ancora si riscontrassero atteggiamenti più o meno velatamente intimidatori), anche questo comportamento andrà denunciato a IOSEGNALO, in quanto reiterazione di condotte inappropriate.

4. MODULO SÌ, MODULO NO

A seguito dell'accordo 30 maggio 2023 il modulo per la segnalazione non è più ritenuto necessario e la segnalazione viene presa in esame anche in mancanza del modulo (che comunque vi alleghiamo), a condizione che contenga tutti gli elementi utili all'analisi.

5. BANDO ALLA VAGHEZZA E GENERICITÀ

La segnalazione deve essere il più completa esaustiva e circostanziata, riportando per quanto possibile il riferimento a specifici episodi o comportamenti: limitarsi per esempio a denunciare che in una filiale o in un territorio le pressioni commerciali sono eccessive e il clima è invivibile, è eccessivamente generico e finisce per essere di scarsa utilità.

6. ELEMENTI DI PROVA: LA "PISTOLA FUMANTE" NON È NECESSARIA

Se la segnalazione riguarda, per esempio, una mail, è sicuramente utile (se possibile) allegarla, ma una segnalazione può riguardare circostanze o fatti per i quali non si è in grado di fornire elementi di prova (per esempio, comunicazioni verbali dai contenuti e dai toni inappropriati, mail di cui non si è in possesso); anche questi vanno denunciati: basterà, come già indicato, essere il più possibile precisi nel descrivere l'accaduto.

7. BANDO ALL'EMOTIVITÀ

Una segnalazione efficace passa anche da una certa freddezza e lucidità nell'esposizione dei fatti. Una legittima indignazione o il sentirsi offesi o feriti possono indurre a mettere in luce aspetti legati al proprio stato d'animo, anziché dedicarsi alla descrizione dell'accaduto. Meglio riservarsi un momento di riflessione: come sempre la FISAC CGIL è a disposizione per fornire consiglio e supporto.

8. REITERAZIONE

Se si è a conoscenza del fatto che la medesima persona oggetto della segnalazione è già stata segnalata, è opportuno metterlo in evidenza; questa verifica viene comunque effettuata centralmente.

9. RICHIAMO AI PRINCIPI CONTENUTI NEGLI ACCORDI (NON NECESSARIO)

Può essere utile (ma non è affatto necessario) sottolineare quali principi o prescrizioni degli accordi sulle Politiche commerciali si ritiene siano stati violati.

10. UTILITÀ

L'unica segnalazione inutile è quella che non viene inviata (in particolare se nel redigerla si sono seguiti i precedenti 9 punti).

Allegato 1

MODULO SEGNALAZIONE
iosegnalo@intesasanpaolo.com

Spett.le
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile
(c/o Relazioni Industriali)
Piazza Paolo Ferrari, 10
20121 MILANO

Nome ..... Cognome ..... Cid/Matricola .....

Società di appartenenza .....

Sede di Lavoro .....

Aree tematiche:

- Comportamenti
- Reportistica
- Comunicazione

Descrizione evento

.....

.....

.....

.....

Allegati ritenuti utili alla descrizione dell'evento .....

Luogo, data Firma

....

- Non saranno prese in considerazione segnalazioni "anonime";
- La segnalazione dovrà essere inoltrata tramite e-mail aziendale alla casella di posta elettronica dedicata: iosegnalo@intesasanpaolo.com