CGIL FISAC

Liber@voce

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 5 — NUMERO 13 LUGLIO 2018

SOMMARIO:

Pag. 2
Intervisa a Gabriele Poeta Paccati
Comuni senza banche

Pag. 3
Sportelli: le chiusure del 30 giugno 2018

Pag. 4 e 5
Punti di svista

Pag. 6 e 7
Punti di Svista

Pag. 8
Lavori in corso

Pag. 9
B.Live
Dal portale Banco BPM

Pag. 10
Disturbi psicosociali e Stress lavoro correlato

Pag. 11
Le guide Fisac CGIL

Pag. 12
Non solo bancario

Pag. 13
Un minuto per riflettere

Protocollo del 25 giugno 2018
Intervista a Gabriele Poeta Paccati

Parlaci di questo accordo, come è nato?
Intanto mi preme dire subito che L'accordo raggiunto tra Organizzazioni Sindacali e Banco BPM ha interrotto la procedura di proclamazione dello sciopero, ma non è soltanto questo. Non si può ridurre semplicemente ad una tregua fra le Parti in attesa di un prossimo scontro. È molto più di questo. È frutto intelligente di una elaborazione del sindacato unitario che prova a sfidare l'azienda guardando al futuro. Sfida raccolta e per così dire rilanciata. Ora ciascuno deve fare la sua parte.
E noi Avremo cura di seguire la concreta attuazione delle soluzioni concordate e l'applicazione effettiva degli strumenti di confronto sindacale individuati, in modo che l'Azienda agisca secondo le linee condivise nel protocollo. Notiamo un altro passo da parte Dell'azienda, facciamo in modo che lo mantenga!

In che modo ha evitato la proclamazione dello sciopero?
Superando positivamente tutti i punti di merito della vertenza. Lì trovi puntualmente elencati.
E poi fornendo un metodo di lavoro condiviso che ci consente di eliminare l'incertezza di applicazione normativa.
Avevamo bisogno di risposte di breve periodo, e le abbiamo avute, e di risposte di prospettiva: occorreva riavviare le relazioni con maggior chiarezza e con maggior assunzione di responsabilità e più impegno da parte di tutti.
L'intesa ripristina in modo compiuto le relazioni sindacali nel Gruppo e definisce una serie di misure concrete su specifici temi, importanti per migliorare il clima lavorativo (tra gli altri: la gestione dei processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione, la formazione, la banca ore scaduta, la flessibilità settimanale, la pausa pranzo). Rimette ordine nella applicazione contrattuale, toglie incertezza.
In più, L'accordo valorizza e rafforza le relazioni sindacali.
Queste vengono viste come strumento centrale per gestire il rapporto con i dipendenti e per poter sempre trovare soluzioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, di fronte alle molteplici difficoltà operative, professionali e di responsabilità che ogni giorno si trovano ad affrontare.
Questo gruppo bancario si trova infatti nel pieno di imponenti processi di riorganizzazione, che derivano da un Piano Industriale triennale, in gran parte già realizzato. Proprio la velocità di realizzazione, è tra le cause dell'insorgere del disagio lavorativo lamentato dai lavoratori nelle numerose assemblee svolte in tutta Italia.

Già, le assemblee: i colleghi ci hanno parlato con chiarezza. Possiamo dire di averli ascoltati?
Si e non solo. Come Fisac Cgil abbiamo agito anche seguendo il forte mandato del nostro direttivo. Un confronto prezioso fra i nostri dirigenti e con i lavoratori che ci ha consentito di articolare la discussione e di non avere una idea astratta dei processi in atto.
Ne siamo usciti convinti ancora di più che Il presidio dei processi produttivi, proprio in questa fase di trasformazione, deve trovare nel confronto sindacale una risorsa preziosa. Confronto che può avvalersi tra l'altro delle fasi di negoziazione della delegazione trattante; di confronto tecnico, nell'apposita commissione; di confronto tematico, nelle commissioni paritetiche; sino al confronto strategico nella Commissione di Monitoraggio.
Tengo a sottolineare in particolare il lavoro di grande responsabilità della Commissione tecnica, che ha il compito di mettere a terra gli accordi e di sbloccare situazioni di empasse, quando non di prevenire possibili problemi applicativi o interpretativi. Uno strumento inserito nelle relazioni industriali che non ha paragoni con situazioni precedenti o di altre aziende.

Continua a pag. 2

Gabriele Poeta Paccati
Segretario Generale Fisac CGIL Milano

Protocollo del 25 giugno 2018

Continua dalla pagina di copertina

Che altra funzione svolge il protocollo?
Il protocollo ribadisce il ruolo del dialogo sociale e del confronto a ogni livello con le Organizzazioni Sindacali, anche in una funzione preventiva rispetto all'insorgere di problemi di natura interpretativa o applicativa di precedenti accordi. In modo esplicito si afferma la necessità di far funzionare un modello partecipativo avanzato, pur nel nuovo contesto di società per azioni e non più di banca popolare. Di quella provenienza dovranno essere salvaguardati gli aspetti positivi, la relazione virtuosa con gli stakeholder, la vocazione di banca territoriale.

Che ruolo hanno le Commissioni?
Una funzione molto importante. Si innesta un meccanismo di confronto a più livelli: non c'è solo il confronto negoziale. Ci sono anche altre numerose occasioni di confronto tematico o tecnico, che costituiscono altrettanti momenti impegnativi, dove si svolge e si sviluppa l'attività del sindacato, nella dialettica con l'azienda.
Ovviamente la sede degli accordi resta e rimarrà il tavolo negoziale e titolare ne è la delegazione trattante. Il cui compito e ruolo non viene intaccato: alla delegazione trattante spetterà sempre il compito di trovare le sintesi più avanzate possibili. Gli accordi si faranno lì.

Dunque il tavolo negoziale non viene spossessato di argomenti o materie.
No, in alcun modo. Non c'è nelle intenzioni di nessuno. D'altra parte questo sistema di commissioni esiste non da oggi. Ribadisco. Il ruolo sindacale si articola, diventa più ricco e complesso. E non si perde la centralità degli accordi. È solo nell'accordo negoziale (non tecnico) che si realizza il miglior equilibrio possibile fra gli interessi delle parti. Il miglior bilanciamento possibile va ricercato lì- non escludendo nemmeno, nelle fasi del confronto, anche il conflitto. Ma per noi si tratta sempre di un conflitto non ideologico, finalizzato sempre alla ricerca della soluzione più efficace e sostenibile. Il nostro punto di vista e il nostro baricentro è sempre il lavoro.

E le commissioni allora?
È un ruolo importante quello delle commissioni, devono contribuire a far funzionare meglio il sistema, a farlo evolvere. A dare ancora più concretezza e visibilità al lavoro sindacale. A individuare soluzioni efficaci per i colleghi. C'è molto da fare in questa direzione. Il nostro coordinamento dovrà occuparsi di far funzionare a sistema anCHE QUESte commissioni. Di fare in modo che i saperi e le informazioni circolino; di dare indirizzi coerenti a chi si trova nelle diverse sedi tecniche. Naturalmente chi fa trattativa dovrà tradurre poi in buoni accordi tutto quello che si fa nelle commissioni. Indico due materie rilevantissime. Salute e sicurezza e Politiche Commerciali : su entrambi i fronti abbiamo la necessità di raggiungere presto accordi efficaci e innovativi. Non si tratta di ripetere esperienze del passato, ma di esercitare creatività e trovare nuove soluzioni. Per l'accordo sulle politiche commerciali abbiamo indicato anche una scadenza che vogliamo (dobbiamo!) mantenere: il 31 ottobre. È qui dietro l'angolo.
Dunque le commissioni devono lavorare tanto e bene. Dipende anche da noi, non solo dall'azienda- che ovviamente deve dimostrare nei fatti le buone intenzioni espresse nel protocollo.
Anche la commissione formazione ha un compito rilevante: la formazione è uno snodo fondamentale per i lavoratori. Non a caso è uno dei punti di. Merito conquistati nel protocollo.

Un tuo giudizio conclusivo?
Lo esprimo non solo a nome mio: abbiamo fatto un direttivo sull'argomento e posso concludere che Come Fisac riteniamo questa impostazione adeguata per proseguire il consolidamento e lo sviluppo di un grande Gruppo bancario, al servizio dei territori, delle famiglie e dell'occupazione.

Comuni senza banche. Il prezzo dell'efficienza pagato ai mercati?

Link all'articolo di Start Magazine

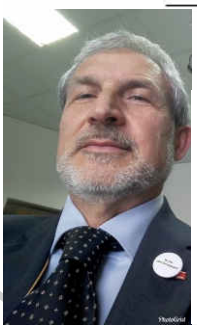
Sportelli: le chiusure del 30 giugno 2018

La figura a sinistra (tratta dalla *DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO* del Gruppo Banco BPM) mostra la situazione degli sportelli al 31/12/2017. Considerando anche le ulteriori chiusure previste dopo l'incorporazione di BPM, nel secondo semestre 2018 il Gruppo andrà a posizionarsi sui valori di punta (20%) delle chiusure di sportelli dei grandi gruppi italiani. La situazione dopo le chiusure del 30/06 per aree geoeconomiche:

Area	Sportelli al 31/12/2017	Sportelli al 30/06/2018	Diff. %
Centro Sud	23,3%	21,7%	- 1,6%
Nord Est	22,6%	21,8%	- 0,8%
Nord Ovest	54,1%	56,5%	+ 2,4%

Il Centro Sud subisce l'arretramento più elevato, seguito dal Nord Est. Lombardia pur diminuendo di 60 unità si conferma la regione con il più alto numero di sportelli (790 dal 1° luglio) e con la minore diminuzione percentuale degli stessi. Anzi, la sua percentuale di presenza rispetto all'intero Gruppo aumenta, passando dal 36,6% al 39,3%. Le regioni percentualmente più penalizzate da questa tornata di chiusure risultano: Sicilia (23 sportelli su 84), Trentino Alto Adige (7 su 15), Umbria (4 su 10) e Valle d'Aosta (2 su 7).

Regione	Sportelli al 31/12/2017	Chiusure del 30/06/2018	% Chiusure	Sportelli dal 01/07/2018	% su Totale
Abruzzo	1	-	-	1	0,0
Basilicata	2	-	-	2	0,1
Calabria	1	-	-	1	0,0
Campania	53	8	15,1	45	2,2
Emilia Romagna	228	32	14,0	196	9,8
Friuli Venezia Giulia	14	-	-	14	0,7
Lazio	123	19	15,4	104	5,2
Liguria	119	21	17,6	98	4,9
Lombardia	850	60	7,1	790	39,3
Marche	2	-	-	2	0,1
Molise	6	-	-	6	0,3
Piemonte	283	40	14,1	243	12,1
Puglia	41	4	9,8	37	1,8
Sardegna	1	-	-	1	0,0
Sicilia	84	23	**27,4**	61	3,0
Toscana	210	38	18,1	172	8,6
Trentino Alto Adige	15	7	**46,7**	8	0,4
Umbria	10	4	**40,0**	6	0,3
Valle d'Aosta	7	2	**28,6**	5	0,2
Veneto	270	52	19,3	218	10,8
Totale	**2.320**	**310**	**13,4**	**2.010**	**100,0**



Vincenzo Perrotti
Segretario Fisac CGIL Banco BPM

Claudio Sghia
Segretario Generale Cremona Fisac CGIL

Punti di svista

PUNTI DI SVISTA
NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA 2 2018

UNA GIORNATA STRAORDINARIA PER IL COORDINAMENTO DONNE

Lin Suqing (4 gennaio), Sara Pasqual (10 gennaio), Esther Eghianruwa (20 gennaio), Arietta Mata (21 gennaio), Anna Carusone (22 gennaio), Nunzia Maiorano (22 gennaio), Chen Aizhu (24 gennaio), Pamela Mastropietro (31 gennaio), Jessica Valentina Faoro (7 febbraio), Francesca Citi (13 febbraio), Federica Ventura (14 febbraio), Azka Riaz (24 febbraio), Alessia e Martina (28 febbraio), Claudia Priami (4 marzo), Fortunata Fortugno (16 marzo), Laura Petrolito (18 marzo), Immacolata Villani (19 marzo), Leila Ghakirovan Kinsen (1 aprile), Roberta Felici (4 aprile), Angela Jenny Reyes Coello (8 aprile), Valeria Bufo (19 aprile), Monika Gruber (20 aprile), Maria Cristina Olivi (20 aprile), N.M. (22 aprile), Violeta Blindescu (26 aprile), Antonietta Ciancio (2 maggio), Maria Clara Cornelli (7 maggio), Maryna Novozhylova (8 maggio), Marina Angrilli (20 maggio), Ludovica Filippone (20 maggio), Silvana Marchionni (21 maggio), Elisa Amato (26 maggio), Elca Tereziu (27 maggio), Fjoralba Nonaj (30 maggio), Sorina (4 giugno), Fernanda Paoletti (4 giugno), Sara Luciani (8 giugno), Alexandra Mora Alvarez (10 giugno), Donatella Briosi (13 giugno), Nicoletta Grigoras (22 giugno)...

Newsletter Coordinamento donne della Fisac Cgil Milano e Lombardia

PUNTI DI VISTA
NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA

QUESTA VITA MI STA FACENDO LA GUERRA, MA NON SA, CHE PROPRIO LEI, MI HA FATTO GUERRIERA

Valentina Belvisi

Chi è Valentina?

Una giovane donna vittima di Femminicidio. Una donna che è stata privata dell'affetto della madre che adorava.

Sua madre, Rosanna, nel gennaio 2017, fu uccisa dal marito a Milano con 29 coltellate, dopo le tantissime liti, botte e violenze, così Valentina, unica figlia della coppia, è rimasta da sola, senza mamma e con il papà in carcere, a 25 anni.

"Orfan* Speciali" così le/li chiamano, spettatrici e spettatori silenzios* di crimini efferati, che nascondono nella mente gli ultimi istanti di vita che hanno vissuto con la donna che gli ha donato la vita.

Valentina non c'è stata a subire questo silenzio, ha combattuto contro un sistema ancora troppo maschilista che giustifica questi delitti con "raptus" e/o "infermità mentale".

A fronte dei 30 anni chiesti dal PM, la sentenza di primo grado condanna il padre a 18 con rito abbreviato, escludendo l'aggravante della crudeltà.

Valentina non ricorre in appello, forse vuole lasciarsi alle spalle la sua tragedia e riprendere in mano la sua vita. Ma i legali del padre, non contenti, presentano ricorso alla Corte d'Appello per un ulteriore sconto di pena.

Da quel giorno è iniziata la sua battaglia per fare in modo che non arrivasse questo sconto, per fare in modo che non uccidessero di nuovo Rosanna con la trentesima coltellata.

Tra mille sofferenze di un ricordo che ti strappa l'anima, ha riportato il suo dolore all'attenzione dei media e in rete, lanciando appelli ai giudici per fare scontare tutti gli anni di carcere al padre e alle donne perché la sostenessero nella lotta.

Noi, il 6 giugno 2018, giorno della sentenza d'appello, c'eravamo… ….

Abbiamo partecipato al presidio organizzato dall'associazione "Libere Sinergie" a cui ha aderito anche il Centro Donna della Camera del Lavoro di Milano, insieme alla Funzione Pubblica CGIL dell'Inps di Milano Fiori, dove Rosanna lavorava e a seguire Associazioni, Centri Antiviolenza, movimenti presenti sul territorio… ….ma soprattutto Donne.

Il presidio si è formato la mattina presto davanti al Tribunale di Milano, in attesa che arrivasse Valentina. Volevamo trasmetterle affetto, forza, coraggio, solidarietà, sostegno e dirle che non l'avremmo lasciata sola.

Un presidio in cui con striscioni, cartelli, con le nostre voci, abbiamo chiesto fermamente "no a sconti di pena", in cui abbiamo cercato di sensibilizzare la cittadinanza portando l'attenzione al problema dei processi per Femminicidio troppo spesso risolti con rito abbreviato a favore del femminicida che non è la vittima ma il carnefice. Per testimoniare l'impegno a costruire insieme una società diversa fatta di relazioni basate sul rispetto e non sulla prevaricazione.

Dopo oltre 2 ore è arrivata la notizia: sentenza di primo grado confermata!

Abbiamo aspettato che Valentina uscisse per accoglierla tra le nostre braccia al grido di "siamo tutte Valentina", come lei sollevate da questa piccola vittoria in un mare di violenza.

Un'esperienza umana che ricorderemo a lungo per la solidarietà e l'amore che si è respirato, per le lacrime di gioia e la soddisfazione sui volti stanchi… …ma soprattutto per il sorriso, gli abbracci e l'esempio che Valentina ha voluto donare a noi tutte.

Punti di svista

PUNTI DI SVISTA
NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA

Valentina – intervistata all'uscita del Tribunale – si è rivolta a tutte le donne, ricordando di non esitare a denunciare al primo schiaffo.
Il 6 giugno abbiamo dimostrato che unite, sotto lo stesso cielo, si può!
Grazie con tutto il cuore a chi ha partecipato e ricordiamo sempre quanto scrive Valentina sulla sua bacheca Facebook:
"...se si vuole la vita può cambiare. E siamo noi donne che dobbiamo essere libere di scegliere come vivere la nostra vita. Sempre a testa alta senza paura. C'è sempre una soluzione. La vita è una sola. Sorridere. Amare."

Oriana Galasso, Coordinamento Donne

IL 21 DICEMBRE APPROVATA LA LEGGE CHE TUTELA LE/GLI ORFANE/I DI FEMMINICIDIO.

Le nuove tutele si applicano ai/alle figli/e minorenni e maggiorenni economicamente non autosufficienti della vittima di un omicidio commesso dal coniuge (anche se separato o divorziato), dal partner di un'unione civile (anche se cessata) o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva e stabile convivenza.
L'omicidio del coniuge, del partner civile e del convivente viene equiparato a quello dei genitori o dei/delle figli/e e rientra pertanto nella fattispecie aggravata per la quale è prevista la pena dell'ergastolo. Reclusione invece da 24 a 30 anni se la vittima è divorziata o l'unione civile sia cessata. Gli/Le orfani/e di crimini domestici potranno accedere al ***gratuito patrocinio*** *a prescindere dai limiti di reddito. Lo Stato si farà carico delle spese tanto nel processo penale quanto in quello civile, compresi i procedimenti di esecuzione forzata.*
A tutela del risarcimento del danno a favore dei/delle figli/e della vittima, il PM che procede per omicidio ha l'obbligo di richiedere il ***sequestro conservativo*** *dei beni dell'indagato. Agli/Alle orfani/e costituiti/e parte civile, in sede di condanna (anche non definitiva), spetta a titolo di provvisionale una somma pari al 50% del presumibile danno che sarà liquidato in sede civile. A tal fine è prevista la conversione del sequestro in pignoramento già con la condanna in primo grado. Nei confronti del familiare per il quale è chiesto il rinvio a giudizio per omicidio, si procede alla* ***sospensione del diritto alla pensione di reversibilità****. Durante tale periodo (e fino a quando vi siano i requisiti di legge) la pensione, senza obbligo di restituzione, sarà percepita dai/dalle figli/e della vittima. In caso di proscioglimento o archiviazione, la sospensione viene meno e lo Stato, salvo vi sia stato subentro dei/delle figli/e, dovrà corrispondere gli arretrati. La condanna e il patteggiamento comportano automaticamente* ***l'indegnità a succedere*** *(sarà direttamente il giudice penale a dichiararla, senza necessità di un'azione civile da parte degli eredi). Peraltro, fino ad archiviazione o proscioglimento, resta sospesa la chiamata all'eredità. A decorrere dal 2017 il Fondo per le vittime di mafia, usura e reati intenzionali violenti viene esteso anche agli/alle orfani/e di crimini domestici con una apposita dotazione aggiuntiva di 2 milioni di euro all'anno per borse di studio e reinserimento lavorativo. Ai/Alle figli/e delle vittime è assicurata assistenza medico-psicologica gratuita fino al pieno recupero psicologico ed è attribuita la quota di riserva prevista per l'assunzione di categorie protette. Se* ***il cognome*** *è quello del genitore condannato in via definitiva, il/la figlio/a può chiedere di cambiarlo.*

Newsletter Coordinamento donne della Fisac Cgil Milano e Lombardia

PUNTI DI SVISTA
NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA

UN PAIO DI DOMANDE A GABRIELE POETA PACCATI, SEGRETARIO GENERALE DELLA FISAC CGIL DI MILANO

Gli uomini della Fisac e la violenza sulle donne. È un problema degli uomini? È un problema di tutti?

Fuori dalle sedi della Cgil si vedono spesso slogan che ricordano la violenza sulle donne. In qualche caso (e se non ricordo male proprio fuori dalla sede della CGIL Nazionale) slogan che dicono: la violenza sulle donne è un problema degli uomini.

È uno slogan che dà da pensare. In prima Istanza inverte in modo sorprendente i soggetti. Di solito si mette enfasi sul soggetto debole, quello che subisce la violenza: è delle donne che mi devo occupare, in ottica difensiva. Diversamente qui si punta dritti sul soggetto forte, che la agisce. Dire che è un problema degli uomini non è affatto intuitivo. Ma illumina il nodo della questione: la maschilità violenta.

Naturalmente è giusto occuparsi di chi subisce. Servono risposte di tipo istituzionale, luoghi e percorsi di presa in carico delle vittime della violenza. Leggi, regole, risposte sul piano culturale. Di tipo preventivo anche. Pensate a quanto può fare la scuola, nell'educazione a ruoli non stereotipati, a stili di rapporto con l'altro sesso.

Ma per dare una risposta sul piano della cultura, per far evolvere il problema verso possibili soluzioni, occorre che gli uomini si interroghino, si pongano domande, si facciano carico del problema.

Partendo innanzitutto dal riconoscere che esiste un problema!

Capita molto spesso di sentirsi rispondere che la violenza è sempre esistita, solo che oggi ha un rilievo mediatico maggiore. Non ne sono convinto, ma anche se fosse così, si tratta comunque di un fenomeno odioso, non tollerabile. Che giustamente riceve un particolare stigma sociale. Solo che continua – nonostante la maggiore attenzione - a essere troppo frequente. Lo testimonia il numero altissimo di vittime.

Quindi, per tornare alla tua domanda, sì, penso che sia un problema degli uomini. Di tutti gli uomini, anche se non tutti gli uomini sono violenti. Perché è un comportamento che è radicato in meccanismi culturali che attengono al genere maschile. E quindi spetta agli uomini farsi carico dell'elaborazione sul piano culturale per individuare quali meccanismi inducono gli uomini alla violenza contro le donne. Tutti gli uomini sono convocati a occuparsi del problema. Capirne le origini per prevenirlo.

Provo a dirlo in altro modo. Che tipo di contributo originale possono dare gli uomini nell'elaborazione della questione? Originale: magari partendo da sé, dalla propria esperienza personale, dal confronto intersoggettivo. Provando a guardare con occhi meno stereotipati mascolinità e virilità. A decostruire gli stereotipi culturali intorno a questi due termini. Non è molto semplice, ma non si parte da zero.

Nella mia esperienza ho incontrato molti uomini non pronti. Ma ho incontrato anche giovani (ormai maturi) che fanno esperienza di genitorialità, o di rapporti di coppia molto diverse da quelle della mia generazione e della precedente. Giovani padri capaci di condivisioni affettive più profonde. Che rispondono a desideri di paternità più completi, più capaci di condivisione e di accudimento, di farsi carico dell'altro. In modo più spontaneo e naturale. Questo per dire: i costumi cambiano, le culture evolvono. Quindi è possibile che da queste esperienze positive si rimettano in discussione stereotipi maschili (ben radicati, ma pur sempre di matrice culturale).

Vorrei sapere se e quando gli uomini (della Fisac e non) si confrontano sulla violenza di genere. Che cosa dicono?

Il Coordinamento Donne ha una funzione importante di elaborazione di questi temi e di traduzione in termini di azione sindacale. Cioè di azione sociale e contrattuale. Questi temi però - e l'ho appena detto - non sono un problema di cui si deve occupare solo qualcuno: riguardano tutti. Non sono un problema delle donne, sono un problema degli uomini (per tornare allo slogan di prima). Quindi occorre che se ne parli anche tra uomini e che si trovino momenti di elaborazione comune. Qui non si tratta di applicare meccanicamente le norme antidiscriminatorie, ma di elaborare processi culturali complessi. Che creano frizioni, contraddizioni, urti. In una parola: conflitto. Nei processi sociali il conflitto è ineliminabile. Se lo blocchi, generi una risposta violenta. Se lo rendi dialettico, diventa un motore dell'evoluzione sociale. Chi si sente troppo minacciato da questo conflitto, ha in generale risposte di chiusura e violente. Chi invece ne sente il potenziale evolutivo, prova a mettersi in gioco. A mio avviso ha ragione chi identifica l'origine del conflitto nella nuova forza sociale delle donne: che hanno dimostrato di saper coniugare un protagonismo nuovo nella sfera pubblica (produttiva) con la capacità di gestire la sfera privata (riproduttiva). In questo manifestano una capacità di autosufficienza rispetto al mondo maschile. Che genera disequilibrio, paure e perdita di ruolo. Per questo ci sono spinte regressive continue di reazione. Lo vediamo in molti aspetti della vita pubblica: contiamo le donne presenti in questo governo? Potrei fare molti altri esempi, ma mi fermo qui. Per dire che la discussione è tutt'altro che pacifica e ingenua - ma occorre farla. Per ora mi sembra, siamo solo agli esordi.

A cura di Patrizia Casa, Esecutivo Donne

Notizie dal gruppo

FISAC CGIL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONE CREDITO
GRUPPO BANCO BPM
Num. 97 – 27/07/2018

Lavori in Corso

INFORMATIVA PERIODICA DEGLI INCONTRI SINDACALI DI GRUPPO

Ecco i principali argomenti affrontati nella due giorni milanese di questa settimana.

Migrazione Banca Akros. Passaggio proceduralmente complesso, già più volte rinviato per problemi tecnici emersi nelle fasi di test. L'azienda ha comunicato la nuova data, che presumibilmente sarà quella del 15-16 settembre. A sostegno dell'operazione è stata creata una Task Force per la migrazione composta da 22 persone (poi divenute 25) provenienti da SGS, Banca Akros, Aletti e Banco BPM che operano sui poli di Milano, Modena e Verona. I colleghi sono stati posti in distacco il 24 luglio scorso, distacco che si dovrebbe concludere il 22 ottobre. La selezioone dei colleghi è stata guidata tenendo conto delle specifiche competenze professionali ma anche degli aspetti logistici. 18 colleghi subiranno disagi minimi (piazza su piazza), ma 7 di loro dovranno sobbarcarsi degli spostamenti che arrivano fino ai 104 km. Per questi casi verrà riconosciuto il trattamento di missione.

Premio Aziendale 2018. Con una lettera, ai sensi dell'art. 48 del CCNL le OO.SS. hanno formalmente richiesto l'avvio del confronto per la determinazione del Premio Aziendale 2018, che sarà erogato nel 2019.

Sistema Incentivante 2018 (in pagamento nel 2019). Anche in questo caso, con una lettera è stata formalizzata all'Azienda la mancanza di informazioni essenziali per soddisfare i principi di oggettività e trasparenza stabiliti dall'art. 51 del CCNL. E' stato sì fornito il totale dell'importo complessivamente stanziato (34 mln di Euro), ma mancano ancora numerosi elementi quali le schede relative a ciascun ruolo con l'indicazione degli importi percepiti e l'indicazione dei risultati qualitativi/quantitativi da raggiungere e i relativi pesi.

Indennità di sostituzione. Come già più volte ribadito, nel cedolino di luglio devono essere riconosciute le pregresse indennità di sostituzione dei Direttori e dei Preposti. Ribaditi i principi cardine del meccanismo. L'importo dell'indennità deve essere calcolato come differenza tra l'inquadramento del sostituto e l'inquadramento del responsabile della filiale **come previsto dall'accordo del 30/12/2017**, rapportato in base al numero dei giorni di sostituzione. A questo importo viene sommata l'indennità di reggenza (75 Euro mensili per le filiali Spoke, 120 Euro per le altre tipoligie di filiale), sempre rapportata ai giorni, ma solo a condizione che l'inquadramento stabilito dall'accordo aziendale non sia superiore all'inquadramento stabilito dal CCNL.

Finanziamenti al personale. Come noto è ancora in sospeso la seconda parte della contrattazione di II livello, quella relativa a condizioni finanziarie e welfare. Su richiesta delle OO.SS. l'azienda ha ribadito che fino a nuovo accordo continuano a trovare applicazione gli accordi vigenti nei due ex Gruppi e le relative prassi attuative. Nello specifico, per quanto il mondo ex Banco Popolare, il prestito rotativo deve essere concesso alle condizioni previste dall'accordo in essere e la reiterazione del mutuo prima casa deve essere concessa tranne i casi in cui non sussista il merito creditizio o sia configurabile una finalità speculativa.

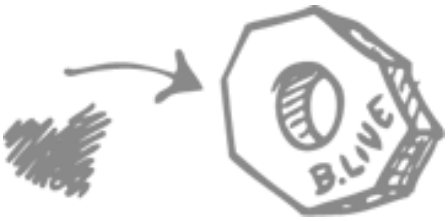
Il calendario della prossima settimana prevede per martedì 31 i lavori della Commissione Salute e Sicurezza, mentre per mercoledì 1 agosto è previsto un nuovo incontro di Delegazione. Martedì 7 agosto avrà luogo un incontro di Comitato Ristretto per affrontare i temi degli NPL (come annunciato dalla stampa il 3 agosto il CDA dovrà fornire indicazioni sulle offerte ricevute) e dei provvedimenti disciplinari.

Filsac-CGIL Gruppo Banco BPM

Fisac CGIL Banco BPM www.fisac-cgil.it

A cura di Claudio Sghia

B.Live



B.LIVE è un progetto creato per ragazzi affetti da gravi patologie croniche che attraverso visite in aziende, incontri con imprenditori, percorsi creativi imparano il mestiere della vita e l'arte del fare.

Con orgoglio, professionalità e amore producono collezioni di gioielli, borse, canzoni,… Opere che gli danno il coraggio di continuare a vivere sperando e costruendo un futuro migliore.

B.LIVE Essere, Credere, Vivere, diventa così anche un brand disegnato dai ragazzi stessi. Il simbolo che li rappresenta è il Bullone, scelto per portare nel mondo il loro messaggio di forza, coesione e coraggio.

Scopri di più cliccando ***QUI***

Dal portale Banco BPM

Fruizione della flessibilità settimanale

Il contratto di secondo livello del 30 dicembre 2017 prevede che per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali sia prevista la possibilità di compensare eventuali minori prestazioni sotto forma di conguaglio settimanale sino ad un massimo di due ore.
Ferma la consueta necessità di coordinamento con il responsabile della unità operativa di appartenenza relativamente ad eventuali ritardi e recuperi, con riferimento alle risorse che operano presso strutture della rete con orari vincolati per l'apertura al pubblico, è richiesto che la fruizione della flessibilità settimanale sia concordata con il responsabile.

Istruzioni operative

Per i lavoratori dell'ex Gruppo Banco Popolare l'utilizzo della flessibilità settimanale dovrà avvenire, dal punto di vista procedurale, come di seguito indicato. In procedura presenze HR ACCESS la flessibilità settimanale dovrà essere gestita manualmente attraverso l'imputazione - da parte dei delegati alla gestione presenze assenze - della causale PRE (permesso da recuperare) a fronte di entrate posticipate o uscite anticipate durante la giornata e con la successiva compensazione tramite imputazione della causale RPE (recupero permesso) in occasione del recupero serale oltre l'orario lavorativo.

Disturbi psicosociali e Stress lavoro Correlato

Il Gruppo BancoBpm ha avviato la fase propedeutica per la **rilevazione del rischio da "Stress Lavoro Correlato – S.L.C.**". Tema sul quale, anche su **Liber@voce** ci siamo espressi (n. 5, 6/2018), per evidenziare delle incongruenze nell'organizzazione aziendale che generano questi fenomeni e dovrebbero essere oggetto di "miglioramento/correzione" nell'interesse del benessere dei colleghi e della produttività aziendale.

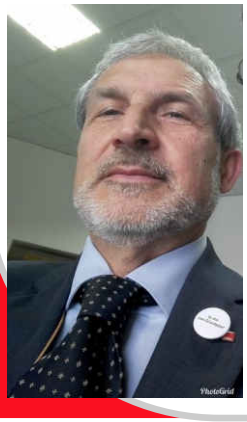
L'avvio di questa prima rilevazione dello SLC per tutto il Gruppo, sarà *monitorata* dall'AUSL di Reggio Emilia nell'ambito di una ricognizione territoriale su questo rischio. La stessa ha già disposto delle azioni che il Gruppo deve mettere in atto, ed i relativi tempi.

Emergono da subito alcuni aspetti controversi dalla giornata di formazione e confronto del 3 luglio u.s..:
> il conflitto di interessi della società Com Metodi che ha svolto l'aggiornamento formativo su SLC, che è la stessa società che supporta il Gruppo per la redazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi). Infatti emergevano delle "interpretazioni" che casualmente coincidevano con le impostazioni aziendali.
L'analogo momento formativo svoltosi per la rilevazione del Banco Popolare, fu tenuto dal Prof. Iavicoli, luminare della materia e tra i principali estensori delle linee guida Inail;> l'insediamento di un "Comitato Guida" non previsto dalle Linee guida Inail 2017, a monte di tutte le scelte da operare, dove non sono presenti i RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) ed i M.C. (Medici Competenti). Figure inserite nell'organismo previsto dall'Inail, ma messo in subordine all'*originale* "Comitato Guida";
> una dubbia interpretazione sulle prime disposizioni dell'AUSL, che sembra trascurare degli elementi assolutamente non secondari (formalizzazione componenti "Gruppo di valutazione", esplicitazione delle modalità di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori/RLS, etc).

Tra l'altro continua la confusione organizzativa, che – sebbene interessati – non ha visto convocati i RLS di origine BPM per l'incontro del "Gruppo di gestione".
Positivo invece, il dibattito esplorativo sulla individuazione dei cosiddetti "Gruppi Omogenei" di personale da individuare ai fini delle analisi da porre in essere, in particolare per la possibile individuazione di segmenti "critici" dove possono emergere dei dati di tensione (es.:addetti al "commerciale", dimensione U.O., tipo contratto di lavoro, soggetti a mobilità territoriale, smart working, relazioni interne/esterne, Brand Ambassador, adeguamento postazioni di lavoro, etc.). Molto propositivo ed utile il contributo dei M.C. presenti.

Informare tutte/i le/i colleghe/i di come si sviluppa la rilevazione del rischio SLC è fondamentale, per una maggiore consapevolezza dell'importanza che riveste questa attività per la vita lavorativa di ognuno di noi. In particolare nelle condizioni di continue modifiche organizzative e/o societarie, di pressioni alla vendita non sempre in linea con le previsioni di settore, con l'adattamento a nuovi ruoli e responsabilità, con imput informativi e normativi continui, con ambienti di lavoro non sempre adeguati, etc.

I RLS della Fisac cureranno questo aspetto con attenzione e Liber@voce (*fisacbancobpm.redazione@gmail.com*) può essere una finestra di approfondimento e confronto su disagi e tensioni, derivanti dall'organizzazione aziendale.



Vincenzo Perrotti
RLS Banco BPM

FISAC CGIL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONE CREDITO

Anche per il 2018 sono disponibili nel sito le Guide della Fisac CGIL

Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza

Guide Fisac Cgil: Provvedimenti Disciplinari

Guide Fisac Cgil: Maternità, Paternità e Adozione

Guide Fisac Cgil: Handicap e Legge 104

Guide Fisac Cgil: la Previdenza Generale

Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga

Guide Fisac Cgil: gli ammortizzatori sociali

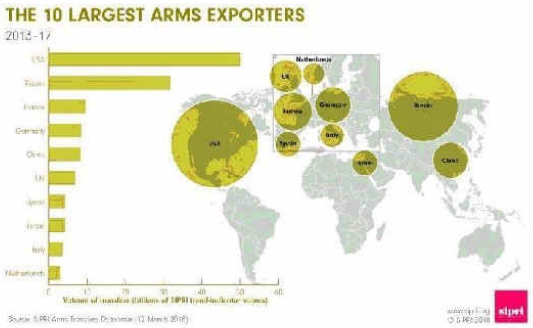
Guide Fisac Cgil: il danno nel rapporto di lavoro

Non solo bancario...

ARMAMENTI: PAESI ESPORTATORI E PAESI IMPORTATORI

Il mercato internazionale delle armi rappresenta una straordinaria chiave di lettura per l'interpretazione delle dinamiche di politica estera dei vari paesi. Un utile strumento di informazione è rappresentato dall'*ARMS TRANSFERS DATABASE*, accessibile online gratuitamente, nel quale il SIPRI di Stoccolma archivia i dati relativi alla vendita di armamenti dal 1950 ad oggi.
I dati sotto riportati si riferiscono ai **10 principali paesi esportatori e importatori** nel periodo che va **dal 2013 al 2017**; in testa alle esportazioni gli USA, con circa un terzo del mercato mondiale (34,0%), seguiti a distanza da Russia (22,0%) e Francia (6,7%). Ai primi tre posti dei paesi importatori figurano invece India (12,0%), Arabia Saudita (10,0%) e Egitto (4,5%).

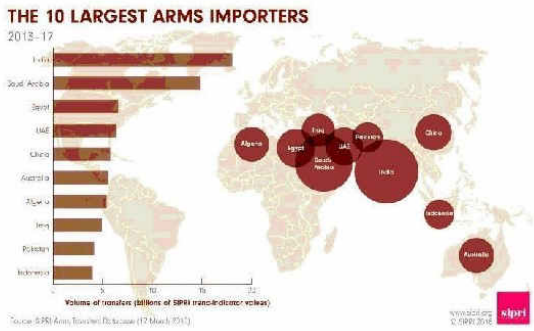
I 10 PRINCIPALI PAESI ESPORTATORI



Rank	Paese	%
1	USA	34,0
2	Russia	22,0
3	Francia	6,7
4	Germania	5,8
5	Cina	5,7
6	Gran Bretagna	4,8
7	Spagna	2,9
8	Israele	2,9
9	**Italia**	**2,5**
10	Olanda	2,1

Il nostro paese si attesta al nono posto tra i paesi esportatori, con una quota di mercato del 2,5%.

I 10 PRINCIPALI PAESI IMPORTATORI



Rank	Paese	%
1	India	12,0
2	Arabia Saudita	10,0
3	Egitto	4,5
4	Emirati Arabi Uniti	4,4
5	Cina	4,0
6	Australia	3,8
7	Algeria	3,7
8	Iraq	3,4
9	Pakistan	2,8
10	Indonesia	2,8

SIPRI *(Stockholm International Peace Research Institute)* è un istituto internazionale indipendente che si dedica alla ricerca su conflitti, armamenti, controllo delle armi e disarmo. Fondato nel 1966, fornisce dati, analisi e indicazioni a politici, ricercatori, media e grande pubblico.

Claudio Sghia

Segretario Generale Cremona
Fisac CGIL

FISAC BANCO BPM

fisacbancobpm.redazione@gmail.com

Fisac CGIL Banco Bpm

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

Redazione:
Lorenzo Amoruso
Stefano Cavicchia
Alberto Colombo
Sue di Gennaro
Daniela Ferruta
Carlo Mancino
Sergio Marianacci
Andrea Monti
Carlo Moretti

Grafica:
Sue di Gennaro

… Un minuto per riflettere