

CGIL**FISAC****Liber@voce**

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 8 - NUMERO 02

APRILE 2021

SOMMARIO:Pag. 2Nota di Redazione -
Assemblea dei SociPag. 3 - 4Pressioni commerciali.
Facciamo chiarezzaPag. 5La formazione virtuale è
formazione di qualità?Pag. 6Il Mondo dopo il CovidPag. 7I colleghi ci scrivono...Pag. 825 aprile - 1° maggioPag. 9 - 10Contare per parlare,
Parlare per contare,
L'antitesi apparente
Delle DonnePag. 11 - 12La Rubrica di
Mirko CarminatiPag. 13La GUIDE Fisac
CGILPag. 14Iniziative e associazione del
mesePag. 15Dal WEBPag. 16Dai giornaliPag. 17Quota 100 e FdSPag. 18Un minuto per riflettere di
Sergio Marianacci

A che punto siamo con le Trattative Aziendali...



?

**“AZIENDA...
SE CI SEI BATTI
UN COLPO!!!”**

**FONDO ESUBERI:
leggi l'approfondimento
a pagina 17**

NOTA DI REDAZIONE

Relativamente all'assemblea dei Soci, un estratto delle dichiarazioni dell'Amministratore Delegato contenute nel comunicato stampa:

"... Per questi risultati ringrazio tutte le colleghe e i colleghi per l'impegno profuso, la grande dedizione manifestata in questo periodo difficoltà e lo spirito di squadra che ha contraddistinto il loro lavoro quotidiano."

NDR:

**A lavoratrici e lavoratori una bella pacca sulle spalle,
agli azionisti 6 cent per azione.**

**Non siamo tutti contenti?
Caro Amministratore delegato ... NO!**

Banco Bpm è una azienda che distribuirà il dividendo ad aprile, remunerando così il 'capitale'. Scelta orientata al mercato e alle possibili operazioni societarie future, scelta che avviene in un anno orribile per ogni indicatore, economico o sociale che sia.

Noi chiediamo che ci sia altrettanta concretezza e non si escluda nulla di ciò che attiene alla sicurezza e **alla tutela del vero patrimonio della nostra Azienda: quello umano, i lavoratori.**

Attraverso forniture adeguate di mascherine FFP2 a lavoratori, colleghi, che sono classificati come **operatori in 'servizi essenziali'** e che hanno operato in continuità durante tutta la crisi pandemica, pagando a caro prezzo in termini di contagi e morti.

I nostri lavoratori, come tutti i lavoratori, hanno diritto ad una massima tutela, della salute ed economica, sempre.

Sono il motore e il cuore pulsante in ogni azienda, in ogni settore, insieme all'altro patrimonio: i clienti.

Clienti che in banca, in questo periodo, ci dovrebbero andare solamente per questioni urgenti e non rinviabili, essenziali, come previsto dai vari DPCM.

La tutela viene, deve venire, prima di ogni altra cosa.



**Sergio Marianacci e Lorenzo Amoruso
Fisac CGIL BancoBpm Legnano e Saronno**

PRESSIONI COMMERCIALI, FACCIAMO CHIAREZZA

di Lorenzo Amoruso

Sempre più spesso l'espressione "pressioni commerciali" rimbomba, quasi quotidianamente, nei messaggi, nelle conversazioni, nei dialoghi da parte di migliaia di dipendenti degli istituti di credito.

Il raggiungimento degli obiettivi commerciali, il cosiddetto "budget" ha assunto negli anni le sembianze dell'antico demiurgo, essere supremo e che da esso dipende la vita, lavorativa, e che tutto muove all'interno dell'universo bancario.

I dipendenti del settore finanziario, bancario e assicurativo sono i lavoratori che affermano con maggior frequenza di sentirsi sotto pressione, con sentimenti di ansia e stress: è quanto emerge da un sondaggio Adp, società leader nel settore delle risorse umane, contenuto nel report "The Workforce View 2020".

A fronte di percorsi di carriera fermi ormai da troppi anni, avanzamenti di grado divenuti ormai una chimera, la promessa da parte di molte aziende (sistema di sovente illusorie promesse ma che molto piace alla maggior parte degli istituti di credito) di un incentivo nel caso si riesca a "piazzare" quanto richiesto o anche di più, sembra essere l'unica ancora di salvezza per molti colleghi al fine di ottenere un piccolo riconoscimento del lavoro svolto e dell'impegno profuso.

Ma qual è il prezzo da pagare? Essendo noi tutti professionisti del credito sappiamo benissimo che ogni cosa ha un prezzo.

E ahimè il prezzo che si paga in termini di qualità della vita è sempre più elevato rispetto a quanto si riceve in cambio.

Il pensiero del budget non resta nel luogo di lavoro, ci accompagna quotidianamente, usciti dall'ufficio, la sera prima di dormire, la notte, impatta nei rapporti con la famiglia, spesso si instaura nervosismo e tensione emotiva, pensiamo ai problemi del lavoro ancor prima di essere entrati in filiale, mentre guidiamo, mentre prendiamo un caffè, nel weekend, per non parlare della domenica sera... per molti il momento più angosciante della settimana che deve ancora cominciare.

La nostra categoria è tra le prime categorie di lavoratori che ricorre all'uso di farmaci per contenere ansie, stress e tensioni, e che spesso necessita di supporto da parte di medici specialisti in psicologia, neurologia o psichiatria; nella solitudine e nel silenzio... perché di certe cose si fa fatica a parlarne, si arriva al punto di vergognarsi, di chiudersi, ed è proprio lì che si innesca un meccanismo che stritola ogni giorno di più e dal quale è difficile uscirne, ho scritto "difficile" e non impossibile perché uscirne si può e si deve!

Le segnalazioni che riceviamo, come referenti sindacali, riguardano quasi sempre le seguenti casistiche:

- **Mail continue e ripetute anche durante l'arco della giornata da parte di superiori che chiedono il venduto**
- **Telefonate (così si elimina anche la traccia) insistenti di spinta maggiore nella vendita**
- **Tabelle di raffronto tra i migliori e i peggiori venditori del giorno, della settimana e del mese, talvolta evidenziati con colori accesi i nomi dei colleghi ultimi in classifica**
- **Minacce più o meno velate di possibili trasferimenti in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi richiesti**
- **Richieste continue di appuntamenti con la clientela, anche in periodo Covid e all'interno di zone rosse con il rischio di possibile violazione normativa in tema di mobilità territoriale disposta dai protocolli nazionali!**

Dato l'argomento complesso e delicato, vorrei evitare di dilungarmi e proporre brevemente un riassunto relativo agli accordi nazionali ed interni del nostro gruppo in materia di pressioni commerciali che possa esser di facile lettura e di chiarimento su alcune tematiche che ogni giorno siamo chiamati ad affrontare.

- **In data 08 febbraio 2017 a Roma viene siglato tra ABI e le Organizzazioni Sindacali "l'accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro".**
- **In data 21 dicembre 2018 nel Gruppo Banco Bpm viene siglato l'accordo interno relativo alle "politiche commerciali e all'organizzazione del lavoro".**
- **In data 16 gennaio 2019 il Dott. Domenico De Angelis, Condirettore Generale di BancoBpm spa, pubblica una lettera con destinatari il Responsabile di Direzione territoriale e Responsabile Commerciale, al Responsabile di Area, e Responsabile Large Corporate, Responsabile Mercato Corporate e Responsabile Centro Corporate richiamando l'accordo sottoscritto in data 21 dicembre 2018.**

Di seguito,

l'art. 3 Monitoraggio e stile comunicativo – dell'accordo in materia di Politiche Commerciali e Organizzazioni del lavoro del Gruppo Banco Bpm.

Fermo restando il rispetto delle norme vigenti, i prospetti informativi per la clientela e le comunicazioni interne a supporto dell'attività commerciale dovranno attenersi ai principi di chiarezza ed esaustività e dovranno essere tempestivamente resi disponibili alla rete commerciale attraverso canali istituzionali con congruo anticipo rispetto alla data di commercializzazione.

In particolare:

- **Il monitoraggio e la comunicazione dei dati e dei risultati commerciali, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, saranno effettuati esclusivamente attraverso il sistema informativo aziendale sulla base di standard definiti a livello centrale; ciascuna filiale sarà informata dal proprio livello di produzione anche in relazione ai valori dell'Area di appartenenza e alle restanti filiali di riferimento prive di identificativo.**
- **Le informazioni necessarie all'operatività giornaliera di ciascuna filiale saranno convogliate nelle sezioni dedicate della intranet aziendale, evitando richieste di informazioni alle filiali stesse o a singoli colleghi, al fine di non creare inutili aggravii di carichi di lavoro nonché disomogeneità, ridondanza e duplicazione delle informazioni.**

Conseguentemente non sono ammessi:

- **Graduatorie e/o elenchi comparativi, nominativi e/o tra filiali/unità operative, salvo quelle riservate alle posizioni organizzative di coordinamento con la finalità di individuare i punti di forza e le aree di miglioramento;**
- **Richieste di previsioni riguardanti la vendita di prodotti alla clientela;**
- **Comunicazioni dirette a singoli o gruppi di colleghi contenenti richieste di informazioni e dati relativi all'attività commerciale se disponibili o ricavabili dai sistemi informativi aziendali;**
- **La predisposizione e diffusione di materiali ad hoc relativi a prodotti e/o servizi che non rivestano i caratteri di ufficialità;**
- **Comportamenti diffamanti o elusivi da quanto stabilito nel presente accordo e nell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017.**

Le riunioni di orientamento commerciale devono essere convocate con adeguato preavviso e svolgersi nel rispetto delle norme sull'orario di lavoro previste dal CCNL vigente (tenendo conto delle specificità dei lavoratori a tempo parziale).

I sistemi incentivanti e le eventuali iniziative commerciali dovranno essere declinati in coerenza con i principi contenuti nell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017 e nel presente accordo, in linea con il modello commerciale adottato dalla banca, che prevede valorizzazione del lavoro di squadra e la centralità del cliente. Di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno dovrà essere comunicato alle strutture interessate il budget annuale, mentre il sistema incentivante dovrà essere comunicato alle OO.SS. entro la fine del mese successivo a quello della delibera assembleare sulle politiche di remunerazione. Resta inteso che le comunicazioni alle strutture interessate dovranno avvenire secondo una corretta modalità di relazione e utilizzando il sistema informativo aziendale allo scopo predisposto.

I contatti aziendali (ad es. telefonate, mail o altri strumenti di comunicazione) dovranno essere improntati al rispetto della normativa vigente, anche in materia di orario di lavoro, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni, nel pieno rispetto del diritto alla disconnessione.

Le parti richiamano i principi contenuti nell'allegato I "indirizzi per una comunicazione commerciale efficace".

NEL CASO RITENIATE CHE VI POSSANO ESSERE DIFFORMITA' RISPETTO A QUANTO IN VIGORE CON GLI ACCORDI SOTTOSCRITTI VI INVITO A RIVOLGERVI AL VOSTRO REFERENTE SINDACALE DI RIFERIMENTO CON IL QUALE POTRETE DISCUTERE IN PIENA RISERVATEZZA DI TALE ARGOMENTO E VALUTARE EVENTUALI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI ALLA COMMISSIONE SINDACALE CHE SI OCCUPA DI POLITICHE COMMERCIALI.

**NESSUNO PUO' ESSERE LICENZIATO PERCHE' NON HA
RAGGIUNTO IL BUDGET!!!**

La formazione virtuale è formazione di qualità?



Sul valore della formazione, sia come crescita personale che come crescita professionale, credo ci siano pochi dubbi. Negli ultimi anni, anche nel nostro Paese, seppur in ritardo rispetto a molte altre realtà, è **andata aumentando la consapevolezza che una buona formazione è indispensabile per aumentare la produttività delle aziende, così come per rendere più “forti” i lavoratori ad affrontare i cambiamenti di un mondo del lavoro sempre più precario.**

Ma la formazione ha lo stesso valore in qualunque modalità venga erogata?

A causa della pandemia, con le conseguenti limitazioni negli spostamenti e agli assembramenti, le aziende hanno dovuto trovare nuove modalità per erogare la formazione ai propri dipendenti, sostituendo le classiche aule in presenza con quelle virtuali.

Da un giorno all'altro, corsi di ruolo o generalisti, sono stati traslati in una nuova realtà virtuale, con docenti collegati tramite piattaforma che si sono trovati ad impartire nozioni a “studenti” dislocati in varie parti del paese, collegati tramite pc.

Se per gli insegnanti il lavoro è stato reso più complicato da questo nuovo modo di lavorare, a maggior ragione, per chi deve imparare, sono aumentate le sfide.

Spesso i corsi vengono svolti da postazioni che non garantiscono concentrazione, riservatezza e tranquillità.

Il pc, potenziale risorsa, diventa un limite all'ascolto, sia per i tempi di attenzione che si riducono rispetto alla presenza, sia perché non è possibile un proficuo interscambio tra docente e studenti. Non ci sono spazi per l'improvvisazione: fare domande e interventi richiede tempi precisi.

Tutto questo a scapito dell'apprendimento.

Probabilmente quando si potrà tornare alla formazione per come l'abbiamo sempre conosciuta, seduti in un'aula, molte aziende avranno la tentazione di continuare su questa nuova strada, che certamente offre risparmi economici e di tempo, risorse preziose per tutti.

Ma per essere veramente efficace e di qualità, la formazione virtuale va ripensata completamente, costruendo una modalità nuova, non limitandosi a essere una brutta imitazione di quanto già si faceva in presenza.

Sarà necessario ripensare completamente tempi e luoghi di fruizione, in modo che la formazione continui ad essere un valore aggiunto per tutti.



Sue di Gennaro

IL MONDO DOPO IL COVID

di Sue Di Gennaro

“Non tutto il male viene per nuocere”. Mia nonna mi ripeteva spesso questa frase quando ero bambina. Io la usavo continuamente, non perché ne comprendessi il significato, ma perché mi piaceva il suono delle parole. Crescendo, questa frase mi è tornata spesso in mente nei momenti difficili, nella speranza di trovare comunque qualcosa di buono anche nella avversità.

E quando, un anno fa, un male con la M maiuscola ha travolto il nostro mondo, portandoci via affetti, abitudini, certezze, gioie grandi e piccole, abbracci e sorrisi, nonostante tutto, una piccola fiammella di speranza ha continuato a brillare:

la speranza che tutto quello che stava succedendo ci donasse almeno **CONSAPEVOLEZZA**.

Consapevolezza che nessun uomo è un'isola, che tutti dipendiamo gli uni dagli altri e che per superare i momenti di crisi, si deve restare uniti verso lo stesso obiettivo.

Consapevolezza che non siamo padroni assoluti di questo mondo, che le nostre scelte hanno conseguenze su tutte le forme di vita del pianeta e le conseguenze spesso tornano come un boomerang per colpirci.

Consapevolezza che ogni lavoro merita dignità, che sia in corsia o sulle ruote di una bici. Le prime settimane di lockdown, sulle strade si vedevano sfrecciare solo i rider. In quel preciso momento si è acceso un faro su quei lavoratori senza diritti, che grazie al lavoro continuo del sindacato, oggi per la prima volta si vedono applicati contratti di lavoro tutelanti.

Consapevolezza dell'importanza dei lavoratori tutti, che meritano di svolgere le proprie attività in ambienti sicuri e tutelati.

Il mio augurio è che questa consapevolezza non svanisca con il covid e che possa essere conquistata anche da chi ancora pensa che “tutto tornerà come prima”.



I COLLEGHI CI SCRIVONO...

- *ma siete a conoscenza di sta cosa?*
- *per non parlare del fatto che le scatole non sono neanche avvolte nel cellophane ...*
- *come funziona? Dovrebbe il responsabile aprire i pacchi e togliere i giorni di assenza?*
- *ma quando ci forniscono con qualcosa di serio?*
- *ma quando uno sciopero?*

Milano, 6 aprile 2021

Alla c.a.
Responsabile/Preposto

Oggetto: Fornitura periodica di mascherine chirurgiche

Gentile collega,

ad integrazione della prima fornitura di mascherine chirurgiche monouso, con la presente ti inviamo un nuovo kit di rifornimento.

Ti chiediamo di distribuire regolarmente le mascherine ai colleghi e alle colleghe, ricordandoti che ogni kit di n. 50 mascherine consente un'autonomia per 30 giorni lavorativi in presenza.

A tale proposito, ti rammentiamo che:

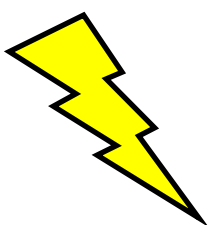
la distribuzione dovrà tenere conto degli effettivi giorni di presenza prestata sul posto di lavoro.

- nel calcolo dei giorni sono, pertanto, esclusi i periodi di assenza (es. ferie, malattia);

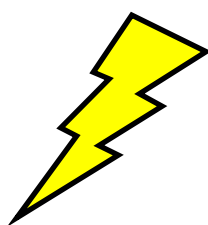
- non è prevista la distribuzione di mascherine chirurgiche ai colleghi, già destinatari di mascherine tipologia FFP2;

Resta inteso che i blister devono essere conservati sotto la propria responsabilità e per il corretto utilizzo delle mascherine risulta necessario attenersi alle disposizioni fornite dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e dal Ministero della Salute, disponibili sul portale aziendale.

Ti informiamo, infine, che sarà tua cura conservare i kit di mascherine non consegnate e che una prossima fornitura verrà distribuita in tempo utile.



NOTA DI REDAZIONE



dopo le pressioni commerciali è giunta l'ora di quelle sulla logistica.
NON SE NE PUÒ PIÙ! Perdita di tempo inaudita per qualità e quantità discutibili.

#BASTA

#nonleandiamoarivendere #NOdividendoSIsicurezza #premiNONmascherinecontate

CI SONO DEI VALORI CHE NESSUN VIRUS PUO' FERMARE



Clara Fonti

CONTARE PER PARLARE, PARLARE PER CONTARE, L'ANTITESI APPARENTE DELLE DONNE

In questi giorni sul portale aziendale apprendiamo che la nostra azienda aderisce all'iniziativa mostrata come "GENDER EQUALITY".

Si tratta di una lodevole iniziativa partita dalla associazione "Minima&Moralia, Idee per un Paese Migliore" che, partendo da uno studio israeliano del 2018, ha rilevato, tra l'altro, che in Italia la media dei relatori uomini negli eventi e nelle manifestazioni pubbliche tra il 2013 e il 2018, è stata dell'85%.

I dati raccolti nel 2018 dallo studio "Gender diversity & inclusion in Events Report" ha rivelato che nell'ambito dei più importanti eventi svolti in 23 paesi in svariati settori, su 60.000 relatori, solo il 15% di donne italiane ha avuto una occasione di visibilità e una partecipazione con pari dignità degli uomini.

Sì, perché essere moderatrice, conduttrice o presiedere un importante evento non è mica la stessa cosa che essere relatrice, "speaker", nel linguaggio anglofilo che tanto piace ai nostri manager ... Questi ruoli sembrano prestigiosi ma sono sospettosamente vicini al ruolo della padrona di casa: la brava padrona di casa che costruirà un accogliente spazio per far parlare (loro sì che parleranno), i suoi ospiti. Maschi, ovviamente.

L'autorevolezza delle persone si costruisce con la competenza, ma anche con l'occasione di poterla mostrare e di poter influenzare con le proprie idee tante più persone possibili. Occorre visibilità, che, come dimostra lo studio preso in esame da M&M, è stata data quasi esclusivamente agli uomini.

E allora torniamo bambine per un momento: chi era brava in aritmetica e chi in italiano? In aritmetica non tante, eppure saper contare conta, per contare davvero.

Il "gender gap" è spesso negato e spesso si sentono osservazioni tipo: le donne sono arrivate dappertutto e le quote rosa sono da superare perché ciò che conta è il merito e non il genere.

Ma contiamolo, allora, il merito che conta. È proprio vero che ormai le posizioni di uguaglianza si sono consolidate e che siamo in un'epoca diversa? Ma davvero alle donne è garantita "la parità di condizioni competitive tra generi", citando una frase recentemente pronunciata da Mario Draghi?

No, basta contare. Bisogna sempre contare quante e dove sono le donne, è l'unico modo per rendere palese ed innegabile il dislivello di rappresentazione e presenza del genere femminile, questo semplice atto spazza via con la forza dei numeri la non tanto sotterranea presunzione che le donne ormai ci siano dove devono essere, sempre e ovunque.

Riprendendo una frase della scrittrice Michela Murgia: **"finché le donne non potranno esserci per contare, è essenziale che continuino a contare per esserci"**.

Quindi l'adesione a questa iniziativa di M&M da parte di BancoBpm va accolta positivamente, anche se, alla luce delle considerazioni fin qui illustrate, la considerazione che troviamo sul nostro Portale sia un po' da affinare: "... L'azione di M&M risponde non tanto a un principio numerico, quanto di valore: la mancanza di donne tra gli speaker agli eventi ne riduce la qualità, la varietà e al tempo stesso rafforza gli stereotipi" ...

No, il principio numerico conta. Conta per poter contare, se non ci fosse stato quel gigantesco 85% contro il 15%, forse nessuno si sarebbe accorto di nulla e le donne sarebbero state percepite come presenti, non importa come e quante, perché ormai le donne vanno inserite comunque, come un fastidioso pedaggio da pagare al politicamente corretto, quante? Conta poco.

E siccome contare conta, ci piacerebbe, anche, dopo l'annuncio, avere i dati. Vorremmo essere informati e poter verificare con regolarità i risultati prodotti da questa adesione. Vorremmo contare.

Mentre rimaniamo in fiduciosa attesa, non ci rimane che rileggere sconsolati i dati biennali del BancoBpm consegnati, per obbligo di legge, alla Commissione Pari Opportunità e che ci testimoniano che le donne, nel biennio 2018-2019, sono 9560 su 21117 occupati cioè il 45% della popolazione dell'Istituto.

Dati che rappresentano un universo femminile che prende il part time in misura enormemente superiore agli uomini (95%), ad esempio. Tutte a scuola di samba nel tempo libero? No, è più probabile che il lavoro di cura imponga questa scelta.

Colpisce il dato dei licenziamenti: nel biennio ce ne sarebbero stati 13 su 21.117 dipendenti. Di questi 13, solo 4 erano donne cioè il 30%, pur rappresentando il 45% degli occupati della Banca. Le donne sono più virtuose? Possibile.

Le donne nei posti che più contano, i dirigenti, sono solo 30 contro 251 uomini, un misero 0,14% e le donne quadri direttivi contano l'11,80% contro il 26% degli uomini.

Va meglio solo di poco contando le assunzioni e la formazione. Nel biennio le donne assunte sono state il 42% e la formazione è stata fruita dalle donne nella misura del 46%. Le donne sanno quanto conti la competenza, quindi studiano. Un poco poco più degli uomini.

I congedi parentali sono utilizzati dalle donne per il 94% e qui si tocca un nervo scoperto. Nella comunicazione del Portale si cita con orgoglio il progetto Respect... che ha "... l'obiettivo di favorire comportamenti virtuosi in un'ottica inclusiva".

Verrebbe da dire: non parole ma opere di bene, che nel nostro mondo in pandemia sono i permessi, possibilmente interamente retribuiti, per uomini e donne, quando servono e, esageriamo, magari su iniziativa spontanea dell'azienda, così ... per un senso di ... virtuoso respect aziendale di fronte alle esigenze delle famiglie.

In conclusione, per poter parlare occorre contare ma anche saper contare è fondamentale. Ah, non so lo sapete, ma se le donne non avessero contato, l'uomo non sarebbe andato sulla luna.

Lecture consigliate: LA MATEMATICA È POLITICA di Chiara Valerio edizioni Einaudi (2020)

Film da vedere: IL DIRITTO DI CONTARE di Theodore Melfi (2017)



LA RUBRICA di Mirko Carminati



Dipendenza da lavoro: ecco il test per diagnosticarla

di [Teresa Barone](#) - scritto il 11 Marzo 2021

In ufficio o in smart working, la sindrome del workaholic è insidiosa: come individuare la dipendenza dal lavoro osservandone i segnali, ecco il test.

La **dipendenza da lavoro**, detta anche *workaholism*, è riconosciuta come una vera e propria **patologia** che colpisce sempre più i lavoratori indipendentemente, dal genere e dalla professione svolta. I manager, coloro che hanno incarichi di responsabilità, ma anche i tanti dipendenti in **smart working** che paradossalmente non riescono più a separare le ore di lavoro da quelle di vita, spesso costretti a un surplus di lavoro quotidiano, sono certamente soggetti a rischio, ma identificare questa forma di **stress lavoro correlato** (*burnout*) non è affatto immediato.

La dipendenza dal lavoro, come altre forme di dipendenza, si manifesta gradualmente e possono essere identificate **tre stadi** principali:

- una **fase iniziale** (la vita sociale perde di qualità, si trascorre il tempo libero a svolgere piccole mansioni di lavoro, ci si sente depressi e spesso si manifestano sintomi come cefalea e mal di stomaco),
- una **fase critica** (alle caratteristiche precedenti si aggiungono episodi di aggressività, pressione alta e ulcera),
- una **fase cronica** (si lavora di giorno e di notte, non esistono ferie e la vita privata è inesistente).

Quando è il caso di correre ai ripari e consultare uno **specialista**? Per evitare che la situazione diventi ingestibile è preferibile porsi alcune domande già quando ci si identifica con la prima fase descritta sopra. Tuttavia esistono strumenti specifici mirati a identificare la dipendenza da lavoro, corredati da **test** di diagnosi, scale di valori ed elenchi di quesiti utili a verificare se si è vicini al *workaholism*.

Il test maggiormente utilizzato è il "**Work Addiction Risk Test**", che propone una serie di situazioni nelle quali identificarsi per monitorare la propria dipendenza. Esiste anche un documento elaborato dal sito dei *Workaholic Anonymous*, basato sulla formulazione di sei **caratteristiche tipiche** del lavoratore workaholist:

- Si basa la propria autostima sulle prestazioni lavorative e sui risultati raggiunti;
- Non si riesce a smettere di lavorare nel timore di non completare alcuni compiti;
- Si tende a focalizzarsi su ciò che non va;
- Si rifugge dalle vere emozioni attraverso il lavoro;

Si tende a trascurare le relazioni interpersonali (tranne quelle legate al lavoro), affetti e interessi.

Lo Scandinavian Journal of Psychology ha invece elaborato la **Work addiction scale** incentrata su sette quesiti a risposta multipla (*mai, raramente, qualche volta, spesso, sempre*). Se la risposta alle domande è "spesso" o "sempre" in almeno cinque dei casi, è necessario affrontare il problema al più presto.

1. Pensate a come potreste avere più tempo da dedicare al lavoro?
2. Passate molto più tempo al lavoro di quanto previsto?
3. Lavorate con l'obiettivo di ridurre il senso di colpa, ansia, impotenza o depressione?
4. I vostri cari vi hanno già detto di ridurre il tempo dedicato al lavoro ma voi non li avete ascoltati?
5. Vi sentite male o a disagio quando non potete lavorare?
6. Trascurate i vostri hobby e piaceri a causa del lavoro?
7. Il vostro lavoro ha ripercussioni negative sulla salute?

Dottrina Per il Lavoro dplmodena.it

INPS: permessi 104/1992 e lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto

dottrinalavoro.it/notizie-c/inps-permessi-104-1992-e-lavoro-a-tempo-parziale-di-tipo-verticale-o-misto

19 marzo 2021

L'INPS, con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle **formule di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile**, di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Le formule, indicate nel messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, devono essere riviste alla luce degli orientamenti della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, **qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo**, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

Fonte: INPS

L'ANGOLO DEL FISCALE Info utili da CAAF e Patronati



Di seguito il link per accedere al sito Nazionale CAAF CGIL, iscriviti alla newsletter e scarica gratuitamente la guida ai servizi 2021

cafcgil.it



Anche per il 2020 sono disponibili nel sito
le Guide della Fisac CGIL



Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza



Guide Fisac Cgil: Provvedimenti Disciplinari e patrimoniali



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

Iniziative e Associazioni del mese



1



2



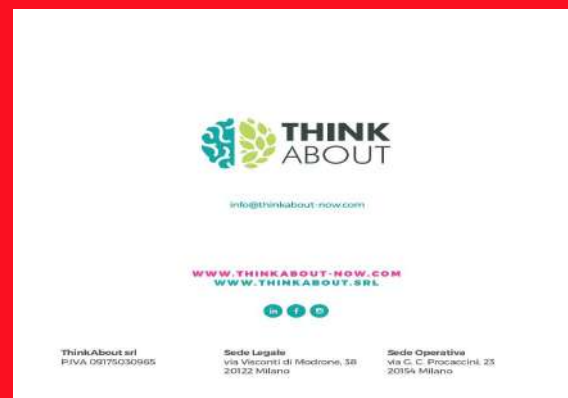
3



4



5



6

DAL WEB...

HOMO SAPIENS. SCELTE POCO SAPIENS



DAI GIORNALI...



Home > Covid > Fisac Cgil BancoBpm Legnano e Saronno: "Mascherine ffp2 e clienti sono per..."

COVID

Fisac Cgil BancoBpm Legnano e Saronno: "Mascherine ffp2 e clienti sono per urgenze: così si tutelano i lavoratori"

Di Sara Giudici - 24/03/2021 526 0



SARONNO – "BancoBpm è una azienda che distribuirà il dividendo ad aprile, remunerando così il 'capitale'. Scelta orientata al mercato e alle possibili operazioni societarie future, scelta che avviene in un anno orribile per ogni indicatore,

economico o sociale che sia. Noi chiediamo che ci sia altrettanta concretezza e non si escluda nulla di ciò che attiene alla sicurezza e alla tutela del vero patrimonio della nostra Azienda: quello umano, i lavoratori".

Inizia così la nota di Sergio Marianacci e Lorenzo Amoruso rispettivamente rappresentanti Fisac Cgil BancoBpm Legnano e Saronno che chiede più attenzione e sicurezze per la protezione dei lavoratori e continua: "Attraverso forniture adeguate di mascherine ffp2 a lavoratori, colleghi, che sono classificati come operatori in 'servizi essenziali' e che hanno operato in continuità durante tutta la crisi pandemica, pagando a caro prezzo in termini di contagi e morti. I nostri lavoratori, come tutti i lavoratori, hanno diritto ad una massima tutela, della salute ed economica, sempre. Sono il motore e il cuore pulsante in ogni azienda, in ogni settore, insieme all'altro patrimonio: i clienti. Clienti che in banca, in questo periodo, ci dovrebbero andare solamente per questioni urgenti e non rinviabili, essenziali, come previsto dai vari Dpcm. La tutela viene, deve venire, prima di ogni altra cosa".

di seguito il Link per leggere l'articolo completo: ilsaronno.it

Banco Bpm: sindacati, basta pressioni, tempo negoziato finito (ANSA) - MILANO, 24 MAR - Sindacati sul piedi di guerra nei confronti di Banco Bpm. "In un clima già alterato di relazioni sindacali tese e negoziati che non decollano", i coordinamenti di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin sottolineano che "il tempo del negoziato e' finito" e dicono "basta". "Continuano a persistere indebite pressioni commerciali nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di fissare appuntamenti presso le agenzie senza tenere conto delle restrizioni sanitarie previste nelle varie realtà in cui l'istituto opera", denunciano le sigle sindacali. "Nelle zone rosse, dove le disposizioni di legge sono estremamente chiare e stringenti, l'azienda - aggiungono - sollecita i colleghi e la clientela ad operare senza tener conto della situazione. Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin si soffermano anche sui "dispositivi individuali ed in particolare le mascherine, che hanno sostituito U-mask di prima dotazione", che "risultano essere di scarsissima qualità e per questo, come chiesto da subito, da sostituire immediatamente con mascherine Ffp2". (ANSA). PEG 24-MAR-21 11:24 NNNN

Quota 100 e Fondo Esuberi l'Azienda da i numeri...

Quota 100

Numero massimo posti previsti: 300

Domande ricevute: 266

Possibili posizioni scoperte: 34

Ripartizione:

24% donne; 76% uomini - 36% sede; 64% rete

Fondo Esuberi

Numero massimo posti previsti: 1200

Domande ricevute: 2277

Ripartizione:

48% donne; 52% uomini - 37% sede; 63% rete

**Sono 800 le uscite previste nella prima
finestra del 30 giugno 2021**

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

FISAC BANCO BPM**Grafica e progettazione:**

Sue di Gennaro

Selezione testi:Sergio Marianacci
Lorenzo Amoruso
Alberto Colombo
Sue Di Gennaro**Delegazione e Redazione:**Amoruso Lorenzo
Cavicchia Stefano
Colombo Alberto
Di Gennaro Sue
Di Marco Vincenzo
Ferruta Daniela
Fonti Clara
Galizzi FrancescoMancino Carlo
Marianacci Sergio
Monti Andrea
Moretti Carlo
Pasquali Rosella
Polani Errico
Sghia Claudio
Zanetti Giuliano

... Un minuto per riflettere di Sergio Marianacci

Collettiva

**L'ACQUA SPORCA UCCIDE
PIU' DELLA GUERRA**

Una strada deserta. Una tanica d'acqua da stringere tra le braccia. Il sorriso perché quell'acqua pulita è un bene prezioso. Anzi, è molto di più: è la salvezza. L'acqua sporca uccide più della guerra. Già prima della pandemia, 297 mila bambini sotto i 5 anni morivano a causa di carenze idriche e igieniche, e 818 milioni di piccoli, soprattutto nei Paesi più poveri, non avevano neppure la possibilità di lavarsi le mani nella propria scuola, adesso la situazione è peggiorata. E nessuno dovrebbe restare indifferente. Nella giornata dello sciopero globale per il clima, ricordiamo che se non salviamo il pianeta, condanniamo l'umanità.

**Collettiva.**Collettiva.it