

CGIL

FISAC



Liber@voce

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 6 - NUMERO 19

MARZO 2019

SOMMARIO:

[Pag. 2](#)

Punti di Svista

[Pag. 3](#)

Superciuck e la
tazzina spezzata

[Pag. 4](#)

A proposito di
diamanti

[Pag. 5](#)

La dieta del cassiere

[Pag. 6](#)

Noi c'eravamo!

[Pag. 7](#)

Notizie dalla rete

[Pag. 8](#)

Per un pugno di
Bitcoin

[Pag. 9](#)

La musica è cambiata

[Pag. 10](#)

Le Guide Fisac CGIL

[Pag. 11](#)

Sciopero mondiale
per il futuro

[Pag. 12](#)

Dura lex, sed lex

[Pag. 13](#)

Voce ai colleghi

[Pag. 14](#)

Un minuto per
riflettere



Disparità salariale o Gender Pay Gap

"LE DONNE GUADAGNANO IL 23% MENO DEGLI UOMINI. IL PIU' GRANDE FURTO DELLA STORIA"

Organizzazione delle Nazioni Unite



**Articolo tratto da "Punti di Svista",
newsletter del coordinamento
donne della Fisac/Cgil Milano e
Lombardia**

Segue a pag.2

PUNTI di SVISTA

NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA 1/2019

Che cos'è la discriminazione salariale di genere (Gender Pay Gap)?

La discriminazione salariale di genere è data dalla differenza tra la retribuzione di uomini e donne ed è dovuta a diversi fattori.

Il minor reddito – a parità di lavoro – che mediamente percepiscono le lavoratrici, produce effetti discriminatori a svantaggio delle donne non solo nel breve periodo ma anche nel lungo periodo. L'effetto di queste situazioni prolungate di discriminazione salariale porta le lavoratrici a percepire trattamenti pensionistici più bassi degli uomini.

Quali sono i fattori che possono alimentare situazioni di discriminazioni salariali di genere?

Vari sono i fattori che possono generare discriminazioni salariali di genere.

1. Discriminazioni dirette sul luogo di lavoro. Le donne – a parità di mansione e tipologia di lavoro – sono retribuite in misura minore.
2. Rapporti di lavoro a tempo parziale, che pregiudicano ulteriormente avanzamenti di carriera e aumenti retributivi rispetto alle posizioni a tempo pieno.
3. Incidenza di elementi retributivi variabili, che lasciano ampio spazio a differenziazioni di genere.
4. Sotto-inquadramento delle donne rispetto al lavoro svolto e alle competenze professionali.
5. Minore presenza delle donne in posizioni direttive.
6. Maggiori esigenze di conciliazione vita/lavoro espresse dal personale femminile rispetto a quello maschile.
7. Settori con prevalenza di personale femminile, nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori a prevalenza maschile.

L'obiettivo di "Articolo 37" è verificare se le donne godono di pari opportunità di carriera nelle aziende del settore (credito, assicurativo, esattoriale) scelte come casi di studio.

Oggetto di indagine è l'analisi del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (Art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) di alcune aziende di dimensioni e sedi differenti a livello territoriale e nazionale.



I rapporti di pari opportunità sono una fotografia della situazione del personale femminile, che ogni azienda con oltre 100 dipendenti, deve

consegnare ogni 2 anni alle RSA e alle consigliere di parità regionali.

Questi rapporti ci permettono di capire la distribuzione statistica del personale femminile e maschile e di evidenziare eventuali anomalie. In particolare forniscono informazioni sullo stato delle assunzioni, sulla formazione erogata, sulle promozioni professionali, sui livelli di inquadramento e passaggi di categoria. Rilevano eventuali fenomeni di mobilità, intervento della CIG, licenziamenti, pensionamenti e pre-pensionamenti. Raccolgono i dati della retribuzione effettivamente corrisposta a uomini e donne.

L'analisi dei dati consentirà al gruppo di lavoro di avere una base certa per confrontare le diverse realtà aziendali e scoprire se esistono aziende più virtuose di altre in ambito di parità di genere. Evidenzierà l'eventuale gap salariale tra lavoratrici e lavoratori.

Tranquille care lettrici e cari lettori, "Articolo 37" non terrà tutto questo per sé, prima o poi diffonderà i risultati delle sue indagini.

Attenzione: a partire dal prossimo numero, sarà attiva la rubrica **Cara Redazione**, scriveteci a donne.fisac@cgil.lombardia.it, risponderemo alle vostre domande/riflessioni legate ai temi di genere.

Mah...L'azienda mi ha dato il Rapporto?

Mah... L'ho inviato al coordinamento?

Superciuck e la tazzina spezzata

Chi non vorrebbe vivere le gesta di un eroe dei fumetti? Chi per una volta non vorrebbe che entrasse in campo il supereroe della nostra infanzia e rimettesse tutte le cose a posto, al loro giusto posto.

Io evidentemente, ho avuto un'infanzia difficile e uno dei miei eroi preferiti era il personaggio di uno sgangherato fumetto italiano, Alan Ford.....il famigerato Superciuck!!!

Memorabili i numeri con la trilogia di Superciuck....il fiasco spezzato poi...indimenticabile!

Lui davanti a due notizie che ci sono arrivate all'orecchio simultaneamente, avrebbe sicuramente messo tutte le cose a posto, sistemato il tutto secondo la giusta logica, cancellandone una e mettendo in risalto l'altra.

In effetti dei grossi privilegi che riguardano poche persone, a volte risultano urticanti, oggettivamente indispongono, tendono a non far lavorare con giusta serenità e rischiano di avvelenare il clima e l'ambiente di lavoro.

E' chiaro che non è una questione di invidie ma, in certe situazioni, dove le notizie che riguardano la nostra azienda di susseguono con ritmo martellante e dai risvolti preoccupanti, non si poteva restare indifferenti; bisognava agire, con fermezza e decisione.

E ovviamente qualcosa si è deciso.

Le due notizie a cui ci riferivamo sono:

- **la prima è l'eliminazione del benefit per i colleghi che lavorano in viale Eginardo (sede di Akros per intenderci) del carico settimanale e comunque massimo di 10 caffè standard sulla chiavetta in modalità gratuita;**
- **la seconda è riguardante "il piano di compensi basati su azioni Banco BPM rivolto a 150 potenziali destinatari tra i componenti esecutivi del CdA medesimo e i dipendenti e collaboratori del gruppo Banco BPM.....riconducibili al personale rilevante" di massimo 5milioni di Euro, pari ad almeno il 50% degli incentivi.**

E' a questo punto che entra in campo il nostro supereroe Superciuck, e senza indugio va a colpire senza tema, taglia e rimette a posto il tutto (nella sua logica ovviamente) la notizia disturbante e che toglie il sonno, che doveva essere aggiustata.

E' chiaro che la notizia davvero urticante è il privilegio assurdo del caffè gratuito e il nostro famoso supereroe ha messo le cose a posto; il privilegio assieme ai caffè sono stati cancellati e tutto ritorna alla normalità.....finalmente alla trilogia si aggiunge un altro capitolo...."la tazzina spezzata"!

Ah dimenticavamo di ricordarVi che il mitico Superciuck era un supereroe al contrario, un Robin Hood alla rovescia.....infatti rubava ai poveri per dare ai ricchi.



Alberto Colombo
Dirigente sindacale Fisac Banco BPM

A proposito di... diamanti



Giuliano Calcagni
Segretario Generale Fisac CGIL

Calcagni Fisac CGIL : Le Banche chiedono scusa e restituiscono le somme ai clienti!

Sul caso diamanti Il SG della Fisac CGIL Giuliano Calcagni " Come già denunciato nel 2016, torniamo a chiedere oggi che le banche coinvolte chiedano scusa e restituiscano tutte le somme ai clienti truffati. La magistratura sicuramente compirà il suo corso e su questo siamo assolutamente fiduciosi. Riteniamo del tutto ingiustificata, e sul punto saremo intransigenti, ogni qualsiasi possibile ritorsione della vicenda nei confronti delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori, giornalmente vessati da pressioni commerciali indebite e insostenibili come da anni ormai denunciavamo, e dai risultati, di tutta evidenza, disastrosi. Su questa vicenda le banche si preparino ad affrontare un sindacato unito e coeso nella difesa di tutti i lavoratori coinvolti e nella denuncia dei rischi che tali prassi commerciali viziate e scorrette hanno sui risparmi degli italiani.

Comunicato oo.ss. aziendali Banco BPM

RICCHI PREMI E COTILLON

Leggiamo nel comunicato stampa di mercoledì 27 febbraio che il CdA del Gruppo, anticipando di un giorno la convocazione rispetto alla data fissata del 28 febbraio, "ha disposto la sospensione cautelare dal servizio" dei manager coinvolti *nell'affaire* "diamanti", ormai diventato una tempesta mediatica che coinvolge la nostra azienda in modo indiscriminato, senza alcun rispetto per le persone che, a vario titolo e in molti casi loro malgrado, ne sono rimaste coinvolte.

Leggiamo nel comunicato stampa di giovedì 28 febbraio che il medesimo CdA il giorno successivo ha deliberato il "Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM S.p.A. rivolto a 150 potenziali destinatari tra i componenti esecutivi del CdA medesimo e i dipendenti e collaboratori del Gruppo Banco BPM ... riconducibili al personale più rilevante". Il tutto per un "costo banca" di massimo 5 mln di euro, pari ad almeno il 50% degli incentivi.

Stupisce, in chi legge di queste decisioni, assunte in così breve lasso di tempo, se non quasi contestualmente, la leggerezza con cui si passa dall'affrontare un tema drammatico come il "caso diamanti" ad un tema, certamente lecito, ma forse inopportuno in questo momento come quello di un piano di incentivazione per il top management.

Sistema di incentivazione per il quale assume particolare rilevanza la "Corporate Social Responsibility e il rischio di riciclaggio...", è di tutta evidenza che quanto accaduto in questi mesi sulla partita diamanti ha e avrà effetti a dir poco devastanti sul rapporto di fiducia tra i clienti e la Banca.

Ne sfugge a chi scrive e a chi legge che al di là delle responsabilità personali, che spetterà alla magistratura individuare ed eventualmente sanzionare, resta il fatto che a fronte del crescere di una situazione diventata ormai insostenibile e culminata con il fallimento di IDB, l'Azienda, incalzata a più riprese perché si adoperasse per disinnescare una deflagrazione imminente, ha preferito tergiversare nella speranza di non essere chiamata in causa...alla fine in causa sono stati chiamati i colleghi.

Anche in occasione del CdA dei giorni scorsi, dopo le comunicazioni della magistratura ed i reati ipotizzati, i consiglieri non hanno trovato di meglio da fare che deliberare "ricchi premi e cotillon" piuttosto che assumere delibere operative per gestire una situazione esplosiva, adoperandosi per alleviare i colleghi delle filiali da una pressione mediatica e fisica che li fa apparire come "unici" responsabili di quanto successo.

Anche i cinque milioni destinati al sistema incentivante "del cerchio magico" avrebbero potuto essere utilizzati in modo diverso come atto di responsabilità e di dimostrazione di "vicinanza" concreta a chi quotidianamente mette la faccia e il proprio lavoro al servizio di questa Azienda che pare però improntata a perseguire lo schema fallimentare di premiare tanto pochi, producendo iniquità verso molti.

D'altro canto "Ricchi premi e Cotillon".

La dieta del cassiere

Già, la dieta del cassiere.... da subito si è reso evidente che la chiusura dello sportello alle 13 con la chiusura pomeridiana della cassa e la conseguente chiusura dei mezzi forti alle 14, unita alla necessità di caricare i bancomat e gestire gli ATM entro quell'ora, solo 30 minuti per finire di servire la clientela, quadrare, trovare eventuali differenze, gestire i mezzi forti e magari fare un salto in bagno.... rende quotidianamente il rispetto della pausa pranzo una lotteria a premi.

Alle 13 lo sportello chiude, ma non potendo mandar via chi ha aspettato pazientemente in coda, l'ultimo cliente esce ben più tardi, lasciando al cassiere pochi minuti per svolgere la grossa mole di lavoro che non si può fare a sportello aperto.

Nelle Spoke e nelle indipendenti coordinate con chiusura pomeridiana della cassa, il problema si estende anche a chi deve rimanere insieme al cassiere per ragioni di sicurezza: così sono in due a non poter mangiare!

Nei micromercati il frenetico avvicinarsi dei cassieri, con sostituzioni spesso all'ultimo minuto, aggrava ulteriormente le condizioni lavoro e la scelta è tra il diritto/dovere del controllo dei valori o l'esasperazione della clientela costretta in coda ad aspettare con cristiana rassegnazione: al cassiere spetta la scelta tra il rischio o l'insulto.

Ma il problema della pausa pranzo non investe solo i cassieri degli sportelli con chiusura pomeridiana della cassa.

Sempre più spesso anche nelle filiali con orario diverso, la penuria di cassieri e la scelta di tenere una cassa unica, provoca scontento della clientela, code infinite, proteste, ritmi di lavoro molto pesanti per l'addetto e, anche in questi casi, l'unica possibilità per smaltire il lavoro è saltare la pausa o mangiare velocemente un panino direttamente in agenzia, ovviamente senza alcun riconoscimento o compensazione, cercando di non far colare la maionese sulla tastiera...

La situazione resta ed è inaccettabile, le Organizzazioni Sindacali chiedono continuamente che vengano adottate soluzioni reali che facciano cessare in modo definitivo l'ingiusta appropriazione da parte dell'azienda della pausa di 60 minuti cui hanno diritto tutti i lavoratori, compresi i cassieri e chi li coadiuva.

A questo proposito rammentiamo il perimetro normativo che l'azienda, e i colleghi, dovrebbero rispettare:

ARTICOLO 103 COMMA 10: IL LAVORATORE/LAVORATRICE PUO' ESSERE ADIBITO ALLO SPORTELLLO PER UN MASSIMO DI 6 ORE E 30 MINUTI GIORNALIERI.

ARTICOLO 103 COMMA 12: FRA IL TERMINE DELL'ADIBIZIONE ALLO SPORTELLLO DELL'INTERESSATO E LA FINE DELL'ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO DEL DIPENDENTE MEDESIMO, **DEVE** INTERCORRERE UN PERIODO **MINIMO DI 30 MINUTI**.

ARTICOLO 103 COMMA 13: L'APPLICAZIONE DEI NUOVI ORARI DI SPORTELLLO E QUALSIASI ALTRO MOTIVO NON POSSONO RENDERE PERMANENTE - ANZICHE' ECCEZIONALE- LA PRESTAZIONE DI LAVORO STRAORDINARIO.

ARTICOLO 104: IL PERSONALE HA DIRITTO AD UN INTERVALLO DI **1 ORA** PER LA COLAZIONE. TALE INTERVALLO VIENE ATTUATO FRA LE ORE 13 25 E 14 45.

ARTICOLO 104 COMMA 3: NEI CASI LADDOVE LO GIUSTIFICHINO LE ESIGENZE DEL SERVIZIO - IN PARTICOLARE QUELLE CONNESSE ALL'ORARIO DI SPORTELLLO - L'INTERVALLO *PUO'* ESSERE ATTUATO (ANCHE MEDIANTE L'ADOZIONE DI TURNI) CON INIZIO NON PRIMA DELLE ORE 12 E NON DOPO LE ORE 14 40.

ARTICOLO 35 COMMA 15 E: UNICAMENTE PER LE SEGUENTI SPECIFICHE ESIGENZE ORGANIZZATIVE POSSONO VENIR RICHIESTE PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI NELLE MANSIONI ATTRIBUITE NEI LIMITI DI 2 ORE AL GIORNO E 50 ORE PER ANNO.....:

- OPERAZIONI DI QUADRATURA CONTABILE E DI CHIUSURA...

Anche nella riunione di Delegazione del 27 febbraio è stata nuovamente denunciata vivacemente la situazione, la risposta aziendale è stata come sempre inconcludente e tesa a sminuire la diffusione del problema. Siamo stati informati che è in corso una tempesta di cervelli tra Gestione, Organizzazione e Sicurezza per esaminare la cosa.

Alle tre funzioni aziendali il difficile compito di coniugare le esigenze commerciali con il pieno rispetto del contratto, garantendo a tutti un'organizzazione del lavoro che soddisfi per intero e senza eccezioni la normativa vigente.

Con l'occasione ribadiamo che:

- **i lavoratori con orario part time fino alle 13.30 possono farsi autorizzare preventivamente, e quindi segnare lo straordinario, nel caso prolunghino, ai sensi dell'art.35, il proprio orario oltre le 13 30.**

Questa prerogativa è negata ai full time.

- **I lavoratori part time hanno diritto alla monetizzazione dello straordinario ma possono optare per la banca delle ore se lo desiderano.**

- **Per i lavoratori full time, superato l'accantonamento di 50 ore in banca ore, è possibile optare per la monetizzazione dello straordinario.**

- **Tutti i lavoratori non possono superare il limite massimo di 100 ore di straordinario annuo.**

In conclusione i diritti ci sono e sono tutelati ma occorre farli rispettare anche individualmente, le Organizzazioni Sindacali ci sono!

Continuiamo ad attendere, non così tanto fiduciosi ma sperando con forza che questa volta l'azienda si impegni per trovare una soluzione onesta e rispettosa di **TUTTE** le norme vigenti e della dignità di tutti i lavoratori, compreso quello di mettersi a dieta se e quando vogliono!



**Clara Fonti - Rsa Milano
Fisac Banco BPM**

Noi c'eravamo!



Prova a chiudere gli occhi,
Ora pensa che qualcuno arrivi e ti porti via
tutte le tue aleatorie certezze,
che ti prendano tutto ma proprio tutto,
non solo le cose materiali ma ti tolgano la
dignità,
che ti strappino gli affetti con violenza.
Immagina di sapere che l'unica salvezza è la
fuga,
immagina che vivendo mille peripezie tu riesca
a scappare,
immagina di farle attraversare ai tuoi figli,
Immagina di aver subito ogni tipo di abuso e
sopruso,
immagina di essere arrivato in porto,
immagina di pensare di aver portato in salvo
la tua famiglia e te stesso,
immagina.....

Ecco riapri gli occhi ma aprili bene,
sappi, come so anch'io, che quel che abbiamo
immaginato non è neanche lontanamente
vicino a quel che vivono ogni giorno milioni di
persone.

Ecco se sarai riuscito a sentire brividi,
a chi ti dirà prima gli italiani tu gli risponderai
#primalepersone

di Nazario Luciani



**Nazario Luciani, con
Gabriele Poeta Paccati,
Segretario Generale della Fisac CGIL di
Milano**

Notizie dalla rete



Giuseppe Stefano Buzzurro
Rsa Milano
Fisac Banco BPM

INDIETRO TUTTA (?)

Purtroppo, in materia di collocamenti di prodotti finanziari siamo ritornati almeno a 15 anni fa: collocamenti di titoli con plafond limitati che inducono alla corsa alla "chiusura" del budget, condita come di consueto con grandi pressioni a centrare velocemente l'obiettivo dato ...

Ricordiamo a tutti (soprattutto ai responsabili) che i collocamenti devono rispettare la legge e precise norme aziendali (vedi: 'Norma di processo' cod. 2017NPI98 del 22 giugno 2017) che non si può sempre far finta non esistano!!

Basta mettere a repentaglio la sicurezza dei colleghi!

BASTA!

Segnate senza timore tutte le "pressioni" che ricevete ai vostri referenti sindacali.

Diritto di critica

(ai tempi dei social network)

Il diritto di critica sul posto di lavoro è tutelato dalla costituzione (art. 21 "... di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, con lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione) e dalla legge (art. 1 legge 300/70 libertà di opinione "senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa"), ma è bene evidenziare che non si tratta di un diritto "illimitato".

La giurisprudenza annovera più casi di sanzioni disciplinari (anche gravi) per aver violato i vincoli di "fedeltà" e "fiducia" previsti dalla legge stessa (art. 2105 codice civile) nei rapporti di lavoro.

Soprattutto in questi tempi di social network (Whatsapp, Facebook, Twitter, E-mail, Skype, ecc. ecc.) il rischio di "lasciarsi andare" a commenti rischiosi è alto!

E' bene ricordare infatti che messaggi, individuali o in chat, su queste piattaforme, **ancorché non inviati direttamente al datore di lavoro** (tradotto: qualcuno dei lettori del messaggio lo ha copiato e inviato al datore di lavoro ...), sono stati considerati prove documentali utilizzabili in giudizio contro il lavoratore.

Raccomandiamo quindi estrema prudenza nell'esprimere critiche che devono comunque essere sempre espresse entro i limiti della continenza formale e sostanziale.

In tempi di pressioni commerciali

Come sapete in materia di politiche commerciali sono stati siglati tra le organizzazioni sindacali e Abi e successivamente anche con la nostra azienda, accordi che "regolano" le politiche commerciali affinché vengano rispettate le leggi, il codice etico e l'organizzazione del lavoro prevista.

Il tutto è stato nuovamente ribadito da una lettera del 16 gennaio 2019 dal condirettore generale Domenico De Angelis indirizzata a tutta l'area commerciale, in cui si richiamano gli accordi siglati (in particolare quello aziendale del 21 dicembre 2018) che confermano **"il rispetto della persona quale principio fondamentale che indirizza, ad ogni livello della nostra organizzazione, anche le azioni commerciali di pianificazione, coordinamento e monitoraggio"**.

Nonostante ciò le segnalazioni di "pressioni", da ogni parte della rete commerciale, sono purtroppo ancora in crescita; **vengono ignorati quindi non solo gli accordi sottoscritti, ma anche le indicazioni provenienti dai massimi livelli aziendali.**

E' chiaro che la nostra organizzazione continuerà a battersi affinché venga recito in pieno il contenuto dell'accordo siglato, ma anche le disposizioni aziendali.

Whistleblowing

E' altrettanto chiaro che **qualora ci si imbatte in gravi violazioni di leggi, codice etico o del modello organizzativo è possibile segnalarli all'Organismo di vigilanza** (che ha, in forza della legge 179 del 30/11/2017 c.d. "Whistleblowing", l'obbligo di tenere riservate le generalità del segnalante) all'indirizzo mail:

odv.sviluppocomparto6@bancobpm.it

L'articolo 2bis della citata legge prevede infatti a tutela dell'integrità dell'ente **"segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, od violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione"**

Qualora vi siate imbattuti in tali gravi violazioni e prima di segnalarli all'Organismo di vigilanza, vi preghiamo di prendere visione degli artt. 2 e 3 della legge 179 del 30 novembre 2017 o di rivolgervi al vostro rappresentante sindacale che ve ne potrà chiarire gli aspetti salienti.



GIOVEDÌ 14 MARZO

alle ore 17.30 presso la Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano, Sala Bruno Buozzi

Presentazione del libro

PER UN PUGNO DI BITCOIN

Rischi e opportunità delle monete virtuali

Introduzione

Gabriele Poeta Paccati

Segretario generale FISAC CGIL Milano

Relazione degli autori

Massimo Amato

Professore associato, Dipartimento di scienze
sociali e politiche, Università Bocconi

Luca Fantacci

Assistant professor di Storia economica,
Università Bocconi

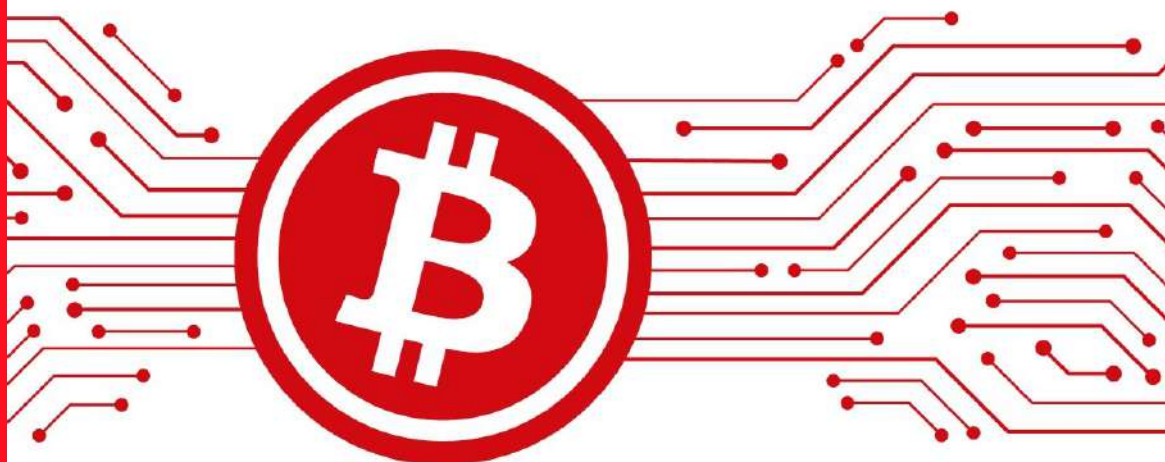
Discussant

Lorenzo Esposito

Professore a contratto di Economia monetaria,
Università Cattolica del Sacro Cuore

Grazie a una tecnologia all'avanguardia, i bitcoin possono essere creati, trasferiti e accumulati senza l'intermediazione del sistema bancario. Tuttavia solo una minima parte è utilizzata per il pagamento di beni e servizi nell'economia reale. La maggioranza è detenuta come strumento di speculazione, se non addirittura utilizzata per finanziare attività illegali.

I bitcoin sono davvero l'inizio di una nuova economia o sono solo un nuovo strumento di speculazione finanziaria? Che ruolo avranno le monete complementari? Quale riforma del sistema monetario è oggi possibile?





FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONE
CREDITO

**RSA Fisac CGIL
Genova**

LA MUSICA E' CAMBIATA

Ancora provvedimenti disciplinari e questa volta a carico di colleghi dell'Area Genova, ai quali, in questo delicato momento, rinnoviamo il nostro affetto e stima.

Anche in questo caso l'applicazione di sanzioni e' un rinnovato segnale delle nuove e diverse modalita' di controllo operativo e gestionale con le quali dobbiamo confrontarci, dimenticando il passato.

Non si fanno sconti ad alcuno e non sono considerate attenuanti, ne' lo stato di servizio dei dipendenti, ne' le lacune organizzative, ne' la normativa frammentata e spesso contraddittoria, ne' le oramai insopportabili e croniche carenze di organico.

Esortiamo i colleghi tutti al rispetto delle regole.

Infrangerle per compiacere clienti o superiori significa esporsi al pericolo di sanzioni disciplinari con dirette conseguenze anche economiche quali, per esempio, la mancata erogazione del VAP, per non parlare di effetti ancora piu' gravi.

Non mettiamo in pericolo il nostro posto di lavoro

Vi invitiamo a segnalarci eventuali indebite sollecitazioni ricevute da chiunque ad ogni livello che vi spingano alla violazione della normativa ed ad esporci dubbi sulla stessa che proveremo a chiarirvi.

Richiamiamo l'Azienda

ad erogare finalmente norme di processo esposte in modo chiaro, schematico ed inequivocabile, che consentano di lavorare serenamente e senza dubbi.

Riscontriamo troppo spesso infatti come la stessa disposizione venga applicata in modo diverso da Filiale a Filiale.

Lavorare secondo le regole è un interesse comune che unisce azienda e dipendenti.

Le sole sanzioni disciplinari, non accompagnate da un indispensabile percorso formativo ed informativo sono inevitabilmente unilaterali e divisive.



Andrea Coronati

RSA Fisac CGIL Genova



Fisac CGIL Banco BPM

www.fisac-cgil.it



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

Il mondo salvato dai ragazzini?

01.03.2019 - **Guido Viale**



Venerdì 15 marzo milioni e milioni di studenti e studentesse, in decine di migliaia di scuole di tutto il mondo, faranno sciopero e riempiranno le strade di cortei. Ad essi si uniranno anche molte altre cittadine e cittadini che ne condividono rabbia e obiettivi. La rabbia è di chi si vede rubato il futuro dall'inerzia e dalla complicità delle classi dirigenti di tutti i paesi del mondo, e soprattutto dai "signori della Terra": quelli che gestiscono economia e finanza a spese del nostro pianeta e di chi lo abita. L'obiettivo è quello di far mettere la lotta contro i cambiamenti climatici al centro dell'agenda di tutti i centri di potere, dai governi nazionali alle istituzioni internazionali, dalle municipalità alle associazioni imprenditoriali, dai sindacati alle cosiddette "forze politiche".

E' questo obiettivo quello che, per ora, nel giro di pochi mesi, ha spinto migliaia di giovani a disertare le lezioni per rispondere all'appello lanciato da Greta Thunberg, la studentessa svedese che, decidendo di andare in piazza invece che a scuola ogni venerdì, per gettare l'allarme, ha cominciato a smuovere molte coscienze: per spingerle a salvaguardare condizioni di esistenza e convivenza decenti non più solo, come si ripete nelle giaculatorie ufficiali, per "le future generazioni". No. Già per la generazione che si affaccia alla vita ora e che ha capito che con la nostra insipienza e la nostra inerzia le stiamo preparando un vero inferno. Da cui molti sono già stati inghiottiti: non si spie-

gherebbero altrimenti origini e dimensioni delle migrazioni in corso, che è ormai l'unico problema che preoccupa governi e forze politiche di mezzo mondo, se non si capisce che si tratta di un effetto, non di una causa.

Mai uno scontro generazionale si è prospettato più radicale. Se questo movimento di giovani continuerà a crescere in dimensioni, radicalità e capacità di articolarsi in programmi e iniziative, come è giusto e probabile che sia, sarà esso, e non le forze politiche "di opposizione", che continueranno a rimastare sigle, personaggi e programmi, a invertire e rovesciare le tendenze in atto, apparentemente irresistibili, che stanno precipitando il mondo in un abisso di nazionalismi, razzismi, cinismo, ignoranza e rassegnazione. Una deriva che non può essere contrastata solo a livello nazionale, e nemmeno solo a livello europeo ma che ha bisogno del mondo intero come palcoscenico: quello che il movimento messo in moto da Greta Thunberg sta conquistando. Per ora questa "insorgenza" non ha ancora un programma che non sia la mera denuncia. Denuncia che ha riscontri precisi in coloro, soprattutto scienziati, ma anche "militanti" ambientalisti (non tutti; e nemmeno la maggioranza) che si adoperano da decenni per far capire la gravità del problema a Governi, media, imprenditori, manager e, soprattutto, a una parte di "opinione pubblica", quella raggiungibile attraverso canali associativi, perché la maggioranza dei cittadini, grazie a un vero e proprio tradimento degli addetti all'informazione, è stata spinta a ignorarla, sottovalutarla, dimenticarla. Ma se cause e dinamiche dei cambiamenti climatici sono chiare e accessibili a chiunque se ne voglia informare, le risposte da dare sono ancora avvolte nella nebbia.

Perché non c'è solo da abbandonare il più presto possibile tutti i combustibili fossili e passare alle fonti rinnovabili. Quel cambio di rotta - lo ha spiegato Naomi Klein nel suo libro *Una rivoluzione ci salverà* - richiede una dislocazione radicale del potere dai centri di comando attuali alle comunità, in tutti i principali settori della produzione e della

gestione del territorio. Forme di autogoverno ancora in gran parte da costruire o ricostruire, una democratizzazione di tutte le istituzioni, non solo pubbliche, ma anche private: imprese, corporations, finanza; per lo meno quelle al di sopra di una certa soglia dimensionale. Per questo è inutile aspettare la *green economy* e prospettare la conversione ecologica come un business. Se lo fosse, o lo potesse essere, sarebbe già avvenuta.

Il problema è il "come?". Come tradurre in programmi, progetti, realizzazioni e gestioni democratiche le indicazioni che derivano dalla dimostrata insostenibilità del modo attuale di condurre gli affari sia economici che di governo? Qui, con la lodevole eccezione di pochi tecnici che vi si cimentano e di moltissime associazioni e comitati che hanno sviluppato esperienze esemplari, soprattutto in campo agricolo e alimentare, gran parte del lavoro è ancora tutto da fare. Ma da oggi si può cercare di farlo, in modo concreto, qui e ora, in un confronto serrato con le giovani generazioni che hanno compreso l'importanza del problema. Questo dà la misura della distanza della "politica", sia di governo che di opposizione, dai problemi che la nascita di questo movimento mette all'ordine del giorno. Che cosa ha a che fare questa insorgenza con lo schieramento compatto di partiti, giornalisti, industriali, sindacati, ministri e portaborse che invece che di Greta Thunberg si sono messi al seguito delle sette madamine di Torino per spiegarci che dal tunnel del Tav Torino-Lione (che forse entrerà in funzione tra quindici anni, o forse mai) dipende il futuro della nazione, dello "sviluppo", dell'ambiente, del benessere? C'è forse qualcosa che possa mostrare meglio di questa caduta in un delirio collettivo la distanza che separa l'agenda delle nuove generazioni, e la sua impellenza, dall'ottusità di quelle vecchie? Quelle che stanno trascinando tutti e tutto verso il baratro ambientale, facendolo comunque precedere o accompagnare da un baratro non meno devastante di identitarismo e di razzismo, anche se malamente mascherato?

Perché non esserci? #iocisarò



MILANO 15 MARZO

MARCIA PER IL CLIMA

Alle 09:30 da Cairoli a Piazza della Scala

MANIFESTAZIONE

PER IL CLIMA

Dalle 11:00 alle 13:00

Piazza della Scala

Sei un'associazione e vuoi aderire? Scrivici: fridaysmilano@gmail.com

#FridaysForFuture #ScioperoMondialeperilFuturo www.fridaysforfuture.it



Sergio Marianacci
Coordinatore Fisac Banco BPM

DURA LEX, SED LEX

O.D.S.attenzione alle sanzioni

Vogliamo richiamare l'attenzione dei colleghi, in particolar modo degli operatori di cassa, sulle ricadute in termini di sanzioni amministrative previste in caso di inosservanza delle norme, più in dettaglio:

Negoziazione assegni

Il DLGS 231/2007 "Disposizioni contro il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo" dispone una serie di adempimenti tra i quali l'art. 51 riguarda l'obbligo di segnalazione al MEF degli Assegni irregolari (così come evidenziato nell'allegato 1 "casistiche di irregolarità assegni" della norma di processo 2019NP120 pubblicata il 21/01/2019, che vi invitiamo a leggere con particolare attenzione). L'inosservanza del suddetto obbligo configura "omissione di segnalazione", per la quale sono previste sanzioni amministrative (multe) a carico dell'operatore da Euro 3.000,00 a euro 15.000,00 (euro 5.000,00 in caso di oblazione).

Nel caso in cui l'operatore rilevi una tale irregolarità deve provvedere a compilare il modulo "Comunicazione di infrazione ai sensi dell'art. 51 D.lgs 231/2007 s.m.i." (disponibile sul portale aziendale>normativa>compendi tematici>compliance> antiriciclaggio >limitazioni dell'uso del contante e dei titoli al portatore>documenti di supporto) e inviarlo a mezzo posta elettronica all'indirizzo approfondimenti@bancobpm.it (ricordiamo che la segnalazione deve essere inviata dalla Banca al MEF entro 30 giorni).

Ribadiamo che la segnalazione è obbligatoria indipendentemente da quanto fatto o farà la Banca del traente.

Utile anche ricordare per ricordarlo ai clienti non ancora educati, che la Banca ha provveduto ad informare la clientela con un messaggio inserito nell'Estratto conto del 31/03/2018 circa la necessità che gli assegni versati debbano essere completi nei requisiti essenziali:

".....è molto importante compilare con cura gli assegni poiché eventuali irregolarità formali (incompletezza o irregolarità degli elementi essenziali del titolo o della girata) o la presenza di correzioni ne impediranno il pagamento e lo renderanno inutilizzabile.

Precisiamo che i dati essenziali da compilare sono:

1. Luogo e data di emissione
2. Importo in lettere e in cifre
3. Nome del beneficiario
4. Firma del traente

Inoltre all'atto del versamento l'assegno deve essere obbligatoriamente completato dal beneficiario con la firma di girata, nell'apposito box sul retro ."

Banconote sospette di falsità

La norma di processo 2017NP38 del 12/12/2017 "Raccolta ed esecuzione disposizioni di cassa" alla pag. 55 norma il comportamento da tenere quando si riscontrano banconote sospette di falsità (da leggere con attenzione).

L'ODS, qualora rilevi una banconota sospetta di falsità (ricordiamo che l'operatore è responsabile della validità delle banconote che introita), deve:

- trattenere la banconota lasciandola integra (non tagliare o perforare) e senza apporre alcun timbro;
- identificare l'esibitore (se assente, lo convoca);
- provvedere alla compilazione del verbale tramite l'applicativo **SIMEC**: Portale Aziendale > home page > tasto menù (3 righe orizzontali) > supporto > link utili > Contante falso e danneggiato: istruzioni per il trattamento > Contante Euro Falso – procedura SIMEC. Viene evidenziato un documento che riporta la sintesi delle note operative, al termine del quale è presente il link alla procedura **SIMEC**;
- trasmettere in via telematica il verbale, **entro e non oltre il giorno lavorativo successivo al rinvenimento della banconota sospetta**, all'Ufficio Centrale Antifrode dei Mezzi di Pagamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze (UCAMP) sempre utilizzando l'applicativo **SIMEC** (pulsante "salva e invia Ucamp");
- riportare sul fronte della banconota, nell'angolo basso a sinistra, sopra il taglio della banconota stessa, il numero di verbale attribuito da **SIMEC** (compare in alto a destra sul verbale);
- raccogliere la firma dell'esibitore sulle tre copie del verbale e sottoscriverle insieme al Responsabile della Filiale;
- trattenere la copia della Filiale, archiviandola in un raccoglitore a parte, ordinato per data;
- consegnare al cliente una copia del verbale;

- entro i 20 giorni di calendario successivi spedire tramite raccomandata con ricevuta di ritorno la banca-nota sospetta di falsità e una copia del verbale SIMEC al seguente indirizzo:

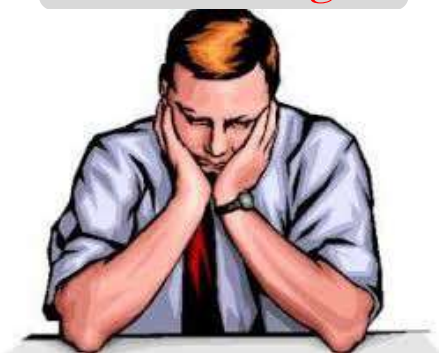
Banca d'Italia - Servizio Cassa Generale
CNA – Centro Nazionale di Analisi
Via Nazionale, 91 00184 Roma.

Per la **ritardata o omessa** segnalazione è prevista una sanzione amministrativa fino ad un massimo di Euro 5.000,00 (art. 2 comma 152 del DL 262/2006, art. 5 D.M. 28/04/2016 MEF).

Richiamiamo pertanto i colleghi ad attenersi scrupolosamente alle disposizioni aziendali e alle norme di legge al fine di evitare sanzioni pecuniarie a proprio carico.

Pietro Emondi e Gigi Beretta, RLS e Dirigenti sindacali Fisac

Voce ai colleghi



Gentile redazione, di seguito una serie di riflessioni da parte di un collega troppo “giovane” per ritirarsi in quiescenza ma percepito troppo “vecchio” in merito alle competenze richieste dal nuovo paradigma lavorativo.

Sono un collega con alle spalle una importante laurea alla Bocconi ed un’anzianità di servizio di 27 anni; vorrei rappresentare le mie quotidiane difficoltà combattuto tra problemi familiari (mia moglie è disabile), i miei problemi di salute non indifferenti e le vicissitudini lavorative in un contesto dove ogni giorno mi sento sempre più un pesce fuori dall’acqua, una specie di alieno.

Sicuramente in questa fase della vita che sto affrontando, vuoi per il progressivo affievolimento delle capacità fisiche (la vista comincia a calare, la velocità di esecuzione rallenta, l’elasticità mentale si riduce), vuoi per le differenti competenze che vengono richieste dal nuovo contesto che fronteggiamo (in questi ultimi anni i cambiamenti hanno subito un’accelerazione impressionante), mi rendo conto con sommo dispiacere, che uno dei valori a mio giudizio più importanti, almeno è stato così da tempi immemori, ovvero l’esperienza, l’empatia, la capacità di entrare in contatto vero con le persone, non viene più assolutamente considerato.

Ormai veniamo percepiti ancora meno di numeri, siamo unicamente una voce di costo che deve essere il più possibile abbattuta, falcidiata, un mero fattore produttivo.

Queste amare considerazioni in merito a come veniamo considerati, certamente non contribuiscono a generare quella motivazione e soddisfazione personale, che dovrebbe essere la spinta primigenia verso qualsiasi tipo di attività.

Per certo non consola la considerazione che i nostri figli si troveranno in un contesto “ambientale” decisamente peggiore di quello che noi abbiamo ereditato dai nostri genitori, attesa la globalizzazione, la sempre maggiore digitalizzazione dell’economia e la progressiva marginalizzazione del lavoro in merito alla cosiddetta creazione di valore.

Concludo con un auspicio: che in futuro chi mi sostituirà in ambito lavorativo abbia la fortuna di essere governato da capi azienda più illuminati, che non considerino le società solo una miniera da depredare e da cui estrarre valore, ma un’entità nella quale si possano contemperare interessi contrapposti con reciproche soddisfazioni e che siano sostenibili nel tempo e non dettate unicamente dalla logica del brevissimo termine.

Un collega

RICCHI SEMPRE PIU' RICCHI E POVERI SEMPRE PIU' POVERI

Alla vigilia del World Economic Forum di Davos dello scorso gennaio, Oxfam International (*) ha pubblicato il rapporto **Bene pubblico o ricchezza privata?** nel quale analizza l'ineguagliabile potere che i servizi pubblici universali come istruzione e sanità possono avere nella lotta alla povertà e nella riduzione della disuguaglianza, ponendosi alla base di società libere ed eque.

Ma il divario tra ricchi e poveri è lacerante e le disuguaglianze aumentano: ventisei super miliardari si spartiscono da soli una ricchezza pari a quella di 3 miliardi e 800 milioni di poveri (la popolazione mondiale è di 7,6 miliardi di persone) che vivono con meno di 5,5 dollari al giorno.

I ricchi sono sempre più ricchi, i poveri sempre più poveri. Lo studio indica, numeri alla mano, che la ricchezza dei 1.900 miliardari censiti nell'ultima lista stilata dalla rivista Forbes è aumentata di 900 miliardi di dollari, l'1,2 per cento rispetto a un anno prima, mentre la condizione dei poveri è peggiorata, diminuendo dell'11 per cento. Chi sono questi ventisei padroni del mondo?

Rank		Patrimonio (in MLD di USD)	Azienda
1	JEFF BEZOS (USA)	112	Amazon
2	BILL GATES (USA)	90	Microsoft
3	WARREN BUFFETT (USA)	84	Berkshire Hathaway
4	BERNARD ARNAULT (FRA)	72	LVMH
5	MARK ZUCKERBERG (USA)	71	Facebook
6	AMANCIO ORTEGA (SPA)	70	Zara
7	CARLOS SLIM HELU' (MEX)	67	America Movil
8	CHARLES KOCK (USA)	60	Kock Industries
8	DAVID KOCK (USA)	60	Kock Industries
10	LARRY ELLISON (USA)	68	Oracle
11	MICHAEL BLOOMBERG (USA)	50	Bloomberg LP
12	LARRY PAGE (USA)	48	Google
13	SERGEJ BRIN (USA)	47	Google
14	JIM WALTON (USA)	46	Walmart
15	S. ROBSON WALTON (USA)	46	Walmart
16	ALICE WALTON (USA)	46	Walmart
17	MA HUATENG (CHN)	45	Tencent Holdings
18	FRANCOISE BETTENCOURT (FRA)	42	L'Oréal
19	MIKESH AMBANI (IND)	40	Reliance Industries
20	JACK MA (CHN)	39	Alibaba
21	SHELDON ADELSON (USA)	38	Las Vegas Sands
22	STEVE BALLMER (USA)	38	Microsoft
23	LI KA-SHING (HKG)	34	CK Hutchison Holdings
24	HUI KA YAN (CHN)	30	Evergrande Group
25	LEE SHAU KEE (HKG)	30	Henderson Land
26	WANG JANLIN (CHN)	30	Dalian Wanda Group

Come ordine di grandezza, l'1% del patrimonio di Jeff Bezos equivale all'intero budget sanitario dell'Etiopia, un paese di 105 milioni di abitanti.

(*) Formata nel 1995 da un gruppo di organizzazioni non governative indipendenti con l'obiettivo di lavorare insieme per un maggiore impatto sulla scena internazionale per ridurre povertà e ingiustizia, Oxfam è oggi presente in 19 paesi, compresa l'Italia. Per i più curiosi, il rapporto è pubblicato su <https://www.oxfam.org/en/research/public-good-or-private-wealth>

Claudio Sghia
Segretario Generale Cremona Fisac
CGIL



FISAC BANCO BPM

fisacbankbpm.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****Sergio Marianacci ha condiviso un post.**

...

Ieri alle 22:38 • 2

Di fronte ad uno sguardo così non resta che piangere e chiedere scusa per la sofferenza inflitta a tanti bambini, donne e uomini in nome di affari e religioni. Una disumanità che oramai sembra non avere più nessun freno. Meriteremmo l'estinzione!

**Natura, salute e bellezza**

10 Dic alle 13:30 • 1

Un giornalista ha chiesto alla ragazza siriana di sorridere per un click... lei ha sorriso con tutti i dolori nei suoi occhi...



Sergio Marianacci
Coodinatore Fisac Cgil Banco Bpm

