

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

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 6 - NUMERO 20

APRILE 2019

SOMMARIO:[Pag. 2](#)Intanto i bancari
chiedono 200 euro[Pag. 3](#)

Scandalo diamanti

[Pag. 4](#)

Strike for climate

[Pag. 5](#)Viviamo in un mondo
strano[Pag. 6](#)

RLS Banco BPM

[Pag. 7](#)

Il Golem

[Pag. 8](#)Famiglia: Landini,
CGIL in piazza contro
idea regressiva[Pag. 9](#)12 anni e non sentirli/
Superare il Jobs Act[Pag. 10](#)

Le guide Fisac

[Pag. 11](#)

Voce ai colleghi

[Pag. 12](#)

Davide il Drago

[Pag. 13](#)Un minuto per
riflettere**OCCUPAZIONE****FLESSIBILITA'****DIGITALIZZAZIONE****AREA CONTRATTUALE****DISABILITA'****INCREMENTO ECONOMICO****LAVORO AGILE**

**Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore
creditizio e finanziario:
salario e occupazione - diritti e tutele**

INQUADRAMENTI**TUTELE****POLITICHE COMMERCIALI****CONCILIAZIONE VITA E LAVORO****FORMAZIONE****Scarica la piattaforma**

Intanto i bancari chiedono 200 euro (e l'articolo 18)

www.fisac-cgil.it

Piattaforme Contrattuali. I sindacati chiedono di condividere gli utili del settore. E riconoscere la perdita di fiducia dei clienti. **Ripristino dell'articolo 18 e ben 200 euro di aumento mensile, pari a circa il 6,5 per cento.** La piattaforma dei bancari per il rinnovo del contratto nazionale è una delle più avanzate negli ultimi anni. E arriva da una categoria tra le più colpite dalla crisi. Per i 300mila lavoratori del settore ecco quindi una piattaforma unitaria sottoscritta dai confederali First Cisl, Fisac Cgil, Uilca assieme alla Fabi e Unisin che sta riscontrando il consenso dei lavoratori e sarà discussa nelle assemblee che partiranno il 2 aprile e che termineranno il 7 maggio. Oltre all'aumento di 200 euro medi mensili in più nella retribuzione, **i sindacati chiedono lo stop alle esternalizzazioni già avviate nella gestione dei famosi Npl e l'estensione del contratto nazionale anche alle banche sul web che invece oggi sfruttano il dumping. Senza dimenticare la tutela del posto di lavoro tramite la conferma del Foc** (Fondo per l'occupazione) che ha permesso di affrontare la crisi garantendo agli esuberanti «buone uscite» che hanno azzerato i licenziamenti. **Infine si prevede la garanzia il diritto alla disconnessione di tablet, personal computer e smartphone fuori dall'orario di lavoro.** A giugno partirà il confronto con l'ABI per trovare un accordo entro fine anno sebbene non è escluso possa esserci un irrigidimento delle posizioni nella compagine delle banche che considerano le richieste sindacali «esagerate rispetto al quadro di crisi permanente del settore». I sindacati controbattono ricordando i 9,3 miliardi di utili nel 2018 del settore bancario e l'aumento della produttività dei lavoratori. La richiesta di un incremento di circa il 6,5% comprende il recupero dell'inflazione al 4,1% fino al 2021, del 2,0% legato alla maggiore produttività dello 0,4% come riconoscimento dell'impegno dei dipendenti. **Non manca che il capitolo rispetto al «recupero del rapporto fiduciario con i cittadini risparmiatori e le istituzioni» messo alla prova dagli scandali dovuti, in parte, alle pressioni commerciali».** «È una piattaforma la cui direttrice principale – afferma il neo **segretario generale della Fisac Cgil Giuliano Calcagni** – è data dalla battaglia sui diritti, che chiediamo tornino ad essere di nuovo uguali per tutte e tutti, lavoratrici e lavoratori. Vogliamo mettere la forza sindacale per riconquistare diritti, una forza che si sprigiona attraverso la sua unità. **È questa una piattaforma di diritti primo fra tutti il diritto alla reintegra per i giovani lavoratori assunti dopo il Jobs Act, lavorare perché si ripristini questo diritto può essere anche una forma di tutela contro pressioni commerciali per il collocamento di prodotti di scarsa profittabilità.** È un contratto, continua Calcagni, che segue la direttrice di una parola sì antica, ma mai sfiorita, l'uguaglianza, e per questa via, l'ulteriore rivendicazione relativa alla nostra richiesta di superamento del salario d'ingresso per i più giovani». I sindacati ricordano i 33 miliardi di utili che le banche distribuiranno tra il 2018 e il 2020. «Riteniamo ragionevolmente che all'interno di questa cifra vi sia senz'altro una componente di produttività esplicitata dal lavoro. Pertanto, **nella nostra rivendicazione salariale di 200 euro oltre il recupero inflattivo, abbiamo anche la produttività più una componente risarcitoria per le colleghe e i colleghi che si sono trovati davanti a clientela smarrita e preoccupata nel vedere i loro risparmi traditi e hanno con il loro lavoro contribuito alla tenuta di sistema»**, conclude Calcagni.

Giuliano Calcagni
Segretario Generale Fisac CGIL





SCANDALO DIAMANTI

VOLANTINO E COMUNICATO STAMPA ASSEMBLEA DEI SOCI BANCO BPM DEL 6 APRILE 2019

Il Gruppo Banco Bpm risulta pesantemente coinvolto nello scandalo diamanti, assieme ad altre primarie banche nazionali. Il provvedimento dalla Procura della Repubblica di Milano ha disposto il sequestro di 84,6mln presso il Gruppo per tutelare i risparmiatori coinvolti. Nel provvedimento del Garante del Mercato e della Concorrenza (AGCM), che ha irrogato al Banco Bpm una sanzione di 3,35 mln, in seguito confermata dal TAR del Lazio, viene riportato in oltre 600 mln il valore complessivo delle vendite intermedie dal Gruppo tra il 2011 e il 2016, indicando in almeno 30.000 il numero dei clienti coinvolti.

Nel bilancio 2017 sono stati accantonati circa 43 mln rispetto al rischio diamanti. Nel bilancio 2018 sono stati accantonati ulteriori 275 mln per far fronte allo stesso rischio, specificando che *“Non si può conseguentemente escludere la possibilità che sia necessario procedere a rilevare ulteriori accantonamenti o riprese di valore nei futuri conti economici.”*.

Al 31.1.19, tuttavia, risultavano utilizzati soltanto 25 mln per complessive 2570 conciliazioni. Una scelta che, da un lato carica sul bilancio il costo importante di una assunzione di responsabilità e di tutela rispetto alla clientela, ma dall'altro, vista l'esiguità dei reclami chiusi positivamente con un accordo, espone il Gruppo ad un danno reputazionale forse irrecuperabile.

Mentre i Gruppi concorrenti coinvolti (Intesa, Unicredit e Mps) stanno già da tempo rimborsando integralmente i propri clienti ritirando le pietre, Banco Bpm offre rimborsi parziali, spesso reputati offensivi dalla clientela, e si rifugia dietro alle difficoltà legate al fallimento di IDB, tenendo di fatto le pratiche in sospeso, con l'effetto di alimentare un contenzioso legale crescente per la banca ed i lavoratori incolpevolmente coinvolti.

Ad esito del CdA del 27 febbraio scorso, Banco BPM ha disposto la sospensione cautelativa di 3 top manager coinvolti nell'inchiesta. Il giorno successivo il CdA ha però anche deliberato il piano di incentivazione dei primi 150 manager del Gruppo per 5,1 milioni di euro. Ci permettiamo di affermare che ci vuole una bella faccia tosta per mettere insieme due decisioni così contraddittorie tra loro!

Invece di sostenere queste deliberazioni, pensiamo che, indipendentemente da quelli che saranno gli esiti delle indagini della magistratura, sarebbe molto più utile per il futuro del Gruppo e di tutti gli stakeholders, che l'Assemblea dei Soci valutasse di rivalersi, dopo i rimborsi alla clientela, verso quei top manager che, con le loro scelte hanno originato i danni evidenti che sono sotto gli occhi di tutti, non solo economici, ma soprattutto reputazionali e di perdita di fiducia della clientela e degli stessi lavoratori nei confronti dell'azienda. Ci chiediamo infatti se e come è stata fatta una verifica dei contenuti dell'offerta di IDB da cui sarebbe emersa l'entità della differenza tra il valore delle pietre e i prezzi pagati dai clienti.

I lavoratori dei territori maggiormente esposti rivendicano la loro buona fede, prendono posizione pubblica a favore dell'integrale restituzione alla clientela delle somme investite e dichiarano la mobilitazione. Riteniamo che in questa situazione la banca faccia meglio ad utilizzare prontamente gli accantonamenti effettuati smontando un contenzioso pericolosissimo e cercando di riconquistare la fiducia di clienti e lavoratori coinvolti. Altro che attribuirsi 5 milioni di bonus! Utilizzino anche queste risorse per risarcire i danni delle scelte sbagliate del vecchio e del nuovo management!

**PIENE TUTELE PER I LAVORATORI!
BASTA BONUS AI MANAGER!
RIMBORSATE TUTTO E SUBITO!**

Coordinamenti del Gruppo BANCO-BPM

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

15 MARZO 2019: STRIKE FOR CLIMATE

A volte serve la forza di una ragazzina svedese per riunificare l'Italia.

Il 15 marzo tutta l'Italia è scesa in piazza, come non succedeva da tempo.

A Torino, Milano, Firenze, Roma, Napoli, Palermo... centinaia di migliaia di persone, soprattutto giovani, erano in piazza seguendo l'esempio di Greta Thunberg, la ragazzina svedese simbolo di questo movimento trasversale, per chiedere ai governi risposte immediate ai problemi dell'inquinamento e del surriscaldamento globale.

E il tutto si è replicato nel resto del Mondo, con migliaia di manifestazioni in ogni angolo del pianeta.

In Italia ci sono state ben 235 manifestazioni in 235 città in contemporanea, dove i giovani (e anche i "giovani dentro" che erano con loro) hanno voluto dare un segnale forte e chiaro.

"Non vogliamo che speriate per il meglio" hanno detto, "vogliamo che vi prenda il panico!".

Bisogna agire adesso, prima che sia troppo tardi, bisogna prendere coscienza che non possiamo continuare a vivere sperando che le cose vadano per il verso giusto senza che ce ne facciamo carico.

"Non esiste un Pianeta B" e "Il futuro vale più dei soldi" gridavano nelle piazze, senza bandiere di partito, senza fini di strumentalizzazione, genuini e sinceri come solo i ragazzi sanno essere.

E chisseneffrega se qualcuno ancora oggi sminuisce il problema e l'impegno dicendo che "è una montatura dei cinesi" oppure "e sì, come no, se vanno in piazza si abbassa la temperatura", vuol dire che gridaremo tutti più forte, anche per loro.

Il 15 marzo noi eravamo perché questa Italia ci piace e ci saremo sempre, quando questa Italia chiamerà ancora.

Noi ci siamo ogni giorno, ricordando a tutti e facendo nostro il proverbio dei Nativi Americani che recita. *"Non ereditiamo la terra dai nostri avi, la prendiamo in prestito dai nostri figli. Nostro è il dovere di prendercene cura e poi restituirla"*.

Carlo Mancino





“VIVIAMO IN UN MONDO STRANO” di GRETA THUNBERG

"Dedico questo premio alle persone che stanno lottando per proteggere la Foresta di Hambach e agli attivisti che dovunque stanno combattendo per tenere i combustibili fossili nel terreno.

Viviamo in un mondo strano. In cui la scienza unita ci dice che siamo a circa 11 anni dal causare una reazione a catena irreversibile, che andrà molto oltre il controllo umano, che probabilmente segnerà la fine della nostra civiltà come la conosciamo.

Viviamo in un mondo strano in cui i bambini devono sacrificare la propria istruzione per protestare contro la distruzione del loro futuro.

In cui le persone che meno hanno contribuito a questa crisi sono quelle che ne subiranno maggiormente le conseguenze.

In cui politici dicono che è troppo costoso salvare il mondo, mentre spendono trilioni di euro in sussidi alle fonti fossili.

Viviamo in un mondo strano in cui nessuno osa guardare oltre i nostri sistemi politici attuali, anche se è chiaro che le risposte che cerchiamo non verranno trovate all'interno della politica di oggi.

In cui alcune persone sembrano più preoccupate della presenza a scuola di alcuni bambini che del futuro della specie umana.

In cui chiunque può scegliersi la propria realtà e comprare la propria verità.

In cui la nostra sopravvivenza dipende da un piccolo "budget" di emissioni, che sta rapidamente svanendo. E pochissimi sanno che esiste.

Viviamo in un mondo strano. In cui pensiamo di poter comprare o costruire la nostra via d'uscita da una crisi che è stata causata comprando e costruendo cose.

In cui una partita di calcio o un gala del cinema riceve più attenzione da parte dei media della più grande crisi che l'umanità abbia mai affrontato. In cui celebrità, stelle del cinema e dello spettacolo, che hanno lottato contro tutte le ingiustizie non lotteranno per il nostro ambiente e per la giustizia climatica, perché questo influirebbe sul loro diritto di volare in giro per il mondo per visitare i loro ristoranti preferiti, le spiagge e i luoghi per fare yoga.

Evitare il catastrofico collasso climatico è fare ciò che è apparentemente impossibile. E questo è ciò che dobbiamo fare. Ma ecco la verità: non possiamo farlo senza di voi, qui nel pubblico stasera. Le persone vedono voi celebrità come divinità. Influenzate miliardi di persone. Abbiamo bisogno di voi.

Potete usare la vostra voce per accrescere la consapevolezza riguardo questa crisi globale. Potete aiutare nel trasformare individui in movimenti. Potete aiutarci a far svegliare i nostri leader - e fargli capire che la nostra casa va a fuoco.

Viviamo in un mondo strano. Ma è il mondo che è stato consegnato alla mia generazione. È l'unico mondo che abbiamo.

Siamo arrivati a un crocevia della storia. Stiamo fallendo, ma non abbiamo ancora fallito. Possiamo ancora sistemare le cose. Tocca a noi!"

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza **RLS BANCOBPM**

AMBITO	RLS					
1. Lombardia, provincia di Milano	uliwood67@gmail.com 3386072340 <table><tr><td>ARAGONE OSCAR</td><td>VAJANI ALESSANDRO</td><td>FERRI ROBERTO</td><td>BUZZURRO GIUSEPPE</td><td>IGOR LANFREDINI</td></tr></table>	ARAGONE OSCAR	VAJANI ALESSANDRO	FERRI ROBERTO	BUZZURRO GIUSEPPE	IGOR LANFREDINI
ARAGONE OSCAR	VAJANI ALESSANDRO	FERRI ROBERTO	BUZZURRO GIUSEPPE	IGOR LANFREDINI		
2. Lombardia, prov. di CR, LO, MN, PV	<table><tr><td>ARISI MARCO</td><td>DOSI DIMITRI</td><td>PAOLI' ROSARIO</td></tr></table>	ARISI MARCO	DOSI DIMITRI	PAOLI' ROSARIO		
ARISI MARCO	DOSI DIMITRI	PAOLI' ROSARIO				
3. Lombardia, prov. di BG, BS	pietro.emondi63@gmail.com 3391423044 <table><tr><td>GOGNA GABRIELE</td><td>D'AMORE ANDREA</td><td>EMONDI PIETRO</td></tr></table>	GOGNA GABRIELE	D'AMORE ANDREA	EMONDI PIETRO		
GOGNA GABRIELE	D'AMORE ANDREA	EMONDI PIETRO				
4. Lombardia, prov. di CO, LC, MB, VA	angelo.boehm@cgil.lombardia.it 3451264574 <table><tr><td>COSTANZO FULVIO</td><td>TURCONI MARCO</td><td>BOEHM ANGELO</td></tr></table>	COSTANZO FULVIO	TURCONI MARCO	BOEHM ANGELO		
COSTANZO FULVIO	TURCONI MARCO	BOEHM ANGELO				
5. Veneto, Friuli V.G., Trentino A.A.	stefanoabbondanti@gmail.com 3387759355 <table><tr><td>MESAROLI ALBERTO</td><td>SPALETTA CARLO</td><td>DONADELLO SIMONE</td><td>ABBONDANTI STEFANO</td></tr></table>	MESAROLI ALBERTO	SPALETTA CARLO	DONADELLO SIMONE	ABBONDANTI STEFANO	
MESAROLI ALBERTO	SPALETTA CARLO	DONADELLO SIMONE	ABBONDANTI STEFANO			
6. Piemonte, Valle d'Aosta	<table><tr><td>MOLINO FABRIZIO</td><td>VITALI EMILIO</td><td>FERRARO FRANCA</td><td>BERGHINO ANDREA</td></tr></table>	MOLINO FABRIZIO	VITALI EMILIO	FERRARO FRANCA	BERGHINO ANDREA	
MOLINO FABRIZIO	VITALI EMILIO	FERRARO FRANCA	BERGHINO ANDREA			
7. Emilia Romagna	<table><tr><td>ODORICI RICCARDO</td><td>MASTRAPASQUA CLAUDIA</td><td>BALLOTTA MAURIZIO</td></tr></table>	ODORICI RICCARDO	MASTRAPASQUA CLAUDIA	BALLOTTA MAURIZIO		
ODORICI RICCARDO	MASTRAPASQUA CLAUDIA	BALLOTTA MAURIZIO				
8. Liguria, Sardegna	<table><tr><td>LA PORTA STEFANO</td><td>MOSCATELLI LUCA</td></tr></table>	LA PORTA STEFANO	MOSCATELLI LUCA			
LA PORTA STEFANO	MOSCATELLI LUCA					
9. Toscana	pa.pieri@alice.it 3358156807 <table><tr><td>MERLI CLAUDIO</td><td>ASCANI RICCARDO</td><td>PIERI PATRIZIA</td></tr></table>	MERLI CLAUDIO	ASCANI RICCARDO	PIERI PATRIZIA		
MERLI CLAUDIO	ASCANI RICCARDO	PIERI PATRIZIA				
10. Lazio, Marche, Umbria	<table><tr><td>MARINI ROLANDO</td><td>DI PIETRANTONIO DOMENICO</td></tr></table>	MARINI ROLANDO	DI PIETRANTONIO DOMENICO			
MARINI ROLANDO	DI PIETRANTONIO DOMENICO					
11. Abruzzo, Molise, Campania	perrotti@fisac-campania.it 3357795082 <table><tr><td>MARRAFFA PIETRO</td><td>PERROTTI VINCENZO</td></tr></table>	MARRAFFA PIETRO	PERROTTI VINCENZO			
MARRAFFA PIETRO	PERROTTI VINCENZO					
12. Basilicata, Calabria, Puglia	<table><tr><td>SETTEMBRE VINCENZO</td><td>CARLO GAETA</td></tr></table>	SETTEMBRE VINCENZO	CARLO GAETA			
SETTEMBRE VINCENZO	CARLO GAETA					
13. Sicilia	<table><tr><td>FONTE UMBERTO</td><td>SUTERA SARDO GIUSEPPE</td></tr></table>	FONTE UMBERTO	SUTERA SARDO GIUSEPPE			
FONTE UMBERTO	SUTERA SARDO GIUSEPPE					

Questi sono i RLS designati in applicazione dell'Accordo aziendale del 30.11.2018. I RLS di riferimento Fisac li trovate evidenziati nella tabella, con la indicazione dei contatti.

I R.L.S. sono a disposizione di tutte/i le/i lavoratrici/ori per raccogliere segnalazioni, rispondere a dubbi, effettuare sopralluoghi, etc. in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza.

Per la Fisac Cgil, oltre a contattarli individualmente sul territorio, puoi scrivere a **Liber@voce** (fisacbancobpm.redazione@gmail.com) e la risposta al tuo quesito sarà pubblicata e resa utile per tutti coloro che seguono il notiziario.

Napoli, 29 marzo 2019

IL GOLEM



Clara Fonti

Gettare un ponte tra due controparti è difficile ed è il lavoro quotidiano che hanno scelto di fare le Organizzazioni Sindacali e le Relazioni Industriali: la complicata ricerca di un equilibrio tra interessi che sono quasi sempre nettamente contrapposti.

Trovare un accordo è complesso e faticoso, lo è concordarlo tra le diverse sigle sindacali, formularlo, scriverlo, raffinarlo e finalmente firmarlo insieme all'azienda, spesso stanchi, a volte non del tutto soddisfatti ma certi che da quel momento in avanti ci sarà un problema in meno o si spera di averlo mitigato.

Pietro Nenni diceva che le idee camminano con le gambe degli uomini, più prosaicamente i nostri accordi sindacali spesso camminano con le gambe delle procedure e tutto il lavoro di banca si basa su di esse ... e qui

la storia diventa triste per tutti.

Il nobile accordo sindacale, tutto lustro, studiato fin nelle sfumature, raggiunto e firmato con tanto impegno da un piccolo esercito tra sindacalisti e rappresentanti aziendali si scontra, si scheggia, si ammacca, perde un pezzetto nell'abbraccio poco gentile con la procedura informatica. Inspiegabilmente qualcosa non funziona... o non c'è.... la procedura prende vita come il maligno Golem di Praga e scorrazza libera tra accordi e leggi assumendo delle decisioni autonome. Oppure le viene detto di farlo. O di non farlo. Così, ad esempio, nella procedura DM Time, all'improvviso, un part time non riesce più ad inserire gli straordinari, sparisce o non quadra più la banca ore ante 2016, fanno capolino problemi con i permessi per la donazione sangue... oppure gli ex festivi non si possono fruire a mezza giornata nei semifestivi, la pausa pranzo è sigillata in una parentesi temporale rigida ed inadeguata all'attuale organizzazione del lavoro ed è imperturbabile se il collega di Rete esce in ritardo riducendo di fatto il proprio intervallo, ma non prevede una compensazione automatica nel caso in cui si rientri qualche minuto dopo, no, in quel caso occorre un aggiustamento manuale. La flessibilità di 10 minuti nella timbratura quotidiana si riduce a 5 ... ma l'accordo non era che... sì, ma... la procedura.... ah, beh, allora... anche gli orari del part time devono essere ricompresi solo in quelli messi a disposizione dalla nuova procedura pur se compatibili con le esigenze di servizio ... interi settori come i contact center, i turnisti o webank non si vedono applicate alcune norme nazionali o di secondo livello... il fantastico Predittivo per la gestione dei contanti ha ulteriormente appesantito il già affannoso lavoro dei cassieri, per non parlare delle nuove cervelotiche norme del MEF sulla moneta metallica, appena emanate.

I disservizi e gli imprevisti creati da questa procedura e da molte altre perdurano per mesi e vengono puntualmente segnalati (è stata creata apposta una Commissione Tecnica paritetica!) ma mettere il guinzaglio al Golem è faccenda lunga, se lo ricorda ancora Praga che ne fece le spese prima che il suo creatore Jehuda Low lo rendesse innocuo.

Nel frattempo un piccolo esercito di rappresentanti aziendali, sindacalisti e colleghi passa (perde) parecchio tempo a parlarne e rimediarne gli inconvenienti.

È davvero frustrante perché non solo la procedura DMTime a 6 mesi dalla sua introduzione continua a creare difficoltà, ma tutto il lavoro di banca cammina sulle gambe delle procedure ed è sempre più faticoso: un'organizzazione del lavoro poco efficiente unita alla carenza di organico tanto concreta quanto caparbiamente negata, avvilisce i colleghi e ne rende molto prezioso il tempo.

Le esigenze commerciali avrebbero bisogno di un'organizzazione del lavoro efficace e brillante e di un esercito di procedure che, proprio come narra la leggenda del Golem, dovrebbero nascere con l'obiettivo di supportare i lavoratori, snellirne il lavoro per dare loro modo di attuarne la parte più alta e produttiva: un servizio soddisfacente per i nostri clienti, possibilmente in un clima di "benessere lavorativo" che lasci tutti più sereni.

Il sapiente rabbino Jehuda Low quando si rese conto che la sua creatura in realtà distruggeva ciò che avrebbe dovuto servire, ne riprese il controllo, lo disattivò e lo nascose in soffitta.

La saggezza di questa potente metafora ebraica vecchia di oltre 5 secoli e che ha superato la cerchia delle scuole rabbiniche, colpisce perché ci dimostra come si debba avere il coraggio di riconoscere che gli strumenti adottati per raggiungere uno scopo possano essere inadeguati e che per risolvere un problema occorre ammetterlo, anche accantonando ciò che era stato creato.

Per questo ci auguriamo che chi è alla guida di questa azienda si renda finalmente conto che le cose non vanno bene e che ci ascolti.

Il clima aziendale è pessimo, il malessere dei lavoratori è diffuso ovunque, Rete e Sedi, questa organizzazione del lavoro, il modo di gestire le risorse, le procedure informatiche e le norme di processo non sono strumenti messi a disposizione per raggiungere gli obiettivi che si pone chi si definisce con orgoglio ed ambizione il terzo gruppo bancario italiano, no, sono pastoie legate alle zampe di un cavallo sfiancato che si frusta per farlo correre.

Occorre cambiare, mettere in soffitta e ricominciare da capo, certo non tutto, ma, ad esempio, ammettere la carenza di organico, specie in Rete e procedere con nuove corpose assunzioni sarebbe un inizio fantastico.



Famiglia: Landini, Cgil in piazza contro idea regressiva



"Noi vogliamo affermare un'idea di famiglia fondata sulla libertà delle persone e sul riconoscimento dei diritti civili di tutte le persone, uomini e donne", dunque "non si possono mettere in discussione i diritti di civiltà conquistati in questi anni per far crescere la libertà delle persone, la dignità delle donne". Lo ha detto il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, intervenendo a Zugliano (Udine) riferendosi al convegno di Verona sulla famiglia. Per tutte queste ragioni, "sabato la Cgil sarà in piazza a Verona". Landini si è poi soffermato sull'allarme lanciato da Confindustria di crescita zero. "Per denunciare l'assenza di politiche industriali", ha ricordato, già "il sindacato era sceso in piazza il 9 febbraio ed è pronto a nuove iniziative".



12 ANNI E NON SENTIRLI... (PER L'AZIENDA)

In data 28 marzo 2019, davanti all'ingresso della sede del **Banco di Desio e della Brianza**, si è svolto un presidio al fine di contrastare il perdurante atteggiamento aziendale nel rifiutare il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, scaduto ormai da 12 anni, e per il mancato riconoscimento di alcuni diritti fondamentali dei lavoratori, come la remunerazione del lavoro straordinario.



PIATTAFORMA RINNOVO DEL CCNL: SUPERARE IL JOBS ACT!

Come certamente saprete la legge 183/2014 (Jobs act) aveva di fatto cancellato, per gli assunti dopo il 16/12/2014, l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/70). Nei casi di licenziamento illegittimo, ancorché il giudice sentenzi in tal senso, l'azienda non è più costretta a riassumere (cosiddetta reintegra) il lavoratore ingiustamente licenziato, ma viene solamente obbligata a corrispondere un indennizzo economico (al massimo pari a 36 mesi di retribuzione).

La piattaforma per il rinnovo del CCNL della nostra categoria ha, per me, il merito particolare di proporre la riconquista del diritto alla reintegra anche per i più giovani. Un diritto che darebbe una maggiore tranquillità ai giovani colleghi e si tratterebbe di una conquista che suonerebbe come una prosecuzione del superamento di quella sciagurata legge che ha tentato di disintegrare il diritto del lavoro e di separare le vecchie dalle nuove generazioni.

Inoltre la richiesta di superamento del salario di ingresso per i più giovani va sempre in questa direzione, vogliamo parità di diritti e di salario!

La eliminazione delle divisioni e il conseguimento della uguaglianza nei diritti deve essere l'obiettivo che veda coinvolti tutti noi!



Giuseppe Stefano Buzzurro



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



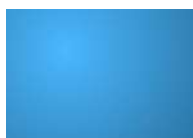
Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza



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

Voce ai colleghi



di Antonia Bini

E' complicato parlare di problematiche relativi al tuo stato di salute quando da anni percepisci disagio e indifferenza davanti alla parola disabilità.

Fa paura la disabilità.

Fa paura e viene gestita in maniera decisamente pietistica.

Le leggi sono dalla nostra parte, sono eccellenti, cercano di bilanciare ciò che la vita per sfortuna o per destino ti ha tolto: la tua indipendenza motoria. Malattie che ti debilitano dacché sei piccolo, incidenti che ti capitano all'improvviso, malattie che bussano alla tua porta senza preavviso.

Quando lavori cerchi di dare il massimo e le tue fatiche spesso le tieni in secondo piano. Spesso ti trovi a far salti mortali per farti percepire come una persona Normale.

In questi anni di lavoro ci sono riuscita abbastanza bene.

Sempre a disposizione del lavoro anche quando le difficoltà e i dolori giornalieri si fanno sentire con maggior frequenza.

Non voglio né far scendere lacrime, né raccontare la mia vita quotidiana ma non tollero più che davanti a situazioni che non si riescono a gestire nel mondo lavorativo si assumono atteggiamenti e parole che colpiscono e irritano la mia profonda autostima.

Due mesi fa in un'Agenzia del Banco Bpm fresca di fusione, si presenta una cliente in carrozzina. L'agenzia è su due piani collegati da una scala mobile e molti uffici operativi (tra cui la cassa) si trovano al piano superiore.

La signora chiede al primo operatore che si trova davanti come poter fare per salire al piano di sopra.

La collega, da poco in quell'agenzia si premura e chiede istruzioni su come farla salire.

Scopre che esiste un montacarichi fermo e non in uso da tempo.

La presenza della cliente in carrozzina che non sa come muoversi in autonomia fa andare su tutte le furie il Dirigente che, non avendo altro da dire per giustificare l'inefficienza di un'agenzia di media grandezza e con una clientela ben fornita, urla: questa non è un'agenzia per Disabili.



www.davideildrago.it



CHI SIAMO

L'associazione Davide Il Drago è sorta in onore e memoria di DAVIDE (9 febbraio 2006 -25 ottobre 2013), bambino Dragologo che voleva vivere sino a cent'anni e che, nonostante la malattia diagnosticata all'età di 6 anni, ha potuto avere una vita assolutamente straordinaria, sia per la qualità del tempo trascorso nella sofferenza, sia per la quantità di gioia e amore che ha saputo dare e ricevere da tutti quelli che l'hanno conosciuto e amato.



LO SCOPO

L'Associazione nasce per iniziativa dei genitori di Davide e dei suoi amici, con uno scopo molto chiaro:

- ✓ impegnarci in ogni direzione sia a sostegno dei bambini ricoverati negli ospedali pediatrici e delle loro famiglie
 - nel campo della divulgazione e della prevenzione delle malattie, sviluppando progetti propri o appoggiando progetti di altre associazioni già operanti
- ✓ Il Progetto di collaborazione in "RETE" coinvolge Strutture su tutto il territorio nazionale

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 e progettazione:

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**