

CGIL**FISAC**

Liber@voce

Fisac Gruppo Banco Bpm

SOMMARIO:[Pag. 1 - 2](#)[BancoBpm fra pandemia e
risiko bancario](#)[Pag. 3](#)[Dichiarazione del S.G. della
Fisac CGIL](#)[Pag. 4](#)[Fragili...](#)[Pag. 5](#)[Viaggio immaginario nel
Sistema bancario spaziale](#)[Pag. 6 - 7](#)[Perche i RLS hanno
scritto al gruppo](#)[Pag. 8 - 9](#)[Guida rapida alla maternità](#)[Pag. 10 - 11 - 12](#)[Diritti da conoscere:
Permessi/aspettative e congedi](#)[Pag. 13](#)[SCELGO CGIL](#)[Pag. 14 - 15](#)[Le parole del
Segretario Generale](#)[Pag. 16](#)[L'angolo del Fiscale](#)[Pag. 17](#)[Le Guide Fisac](#)[Pag. 18](#)[Associazioni e iniziative
del mese](#)[Pag. 19](#)[Dal Web](#)[Pag. 20](#)[Dai Media](#)[Pag. 21](#)[Un minuto per riflettere...](#)

ANNO 8 - NUMERO 05

AGOSTO 2021

Banco Bpm fra pandemia e risiko bancario

*di Andrea Monti*

BancoBPM a 4 anni e mezzo dalla fusione esce dall'ennesima razionalizzazione della rete sportellare e dall'ennesima riduzione di organici, mascherata da "ricambio generazionale".

Se l'ottimismo porta a pensare che da settembre vivremo un qualche ritorno alla normalità l'azienda si attrezza, a modo suo e per noi non condivisibile, per rimanere attiva sul mercato.

L'origine "popolare" di una SPA quotata in borsa oramai si riscontra solo in qualche residuale previsione di welfare aziendale a favore dei dipendenti.

Abbiamo a che fare con un'Azienda che usa sostanzialmente da appeal pubblicitario la vicinanza al territorio e la parola contenuta nella ragione societaria.

Delusi? No lo sapevamo già, da tempo.

Può esserci spazio, per il terzo gruppo bancario nazionale, per traghettare nel futuro, compatibilmente con le condizioni di mercato, le proprie radici culturali? La gestione di questi 4 anni sinceramente ci dice di no, almeno per quanto riguarda il modello di servizio alla clientela, anche se una gestione più attenta alle necessità del territorio e della clientela più fragile poteva dimostrare il contrario, a nostro modo di vedere.

La legge del mercato, le aggregazioni spinte con forza da BCE e governo pongono da tempo il Banco BPM nel gorgo delle possibili aggregazioni bancarie, fra MPS, BPER e Unicredit.

**Liber@voce è sempre
più interattiva, fai click
nei testi in verde per
accedere direttamente
ai contenuti**

Anche qui, una gestione più attenta, magari più disinteressata alle posizioni personali del gruppo dirigente poteva riuscire a traghettare Banco BPM nell'unica operazione che poteva dare un senso al decreto "ammazzapopolari" con la costituzione di un primario gruppo bancario popolare, la fusione con BPER. Oggi tuttavia questa ipotesi, a lungo accarezzata dal mercato sembra definitivamente tramontata, per accordi di governance che a suo tempo non sono stati trovati e scelte ostative già operate da BPER. E' di giovedì la notizia dell'apertura di trattativa in esclusiva fra Unicredit e MEF per l'acquisizione di MPS. BancoBPM sembra quindi in questo momento rimasto fuori dal risiko bancario, ma sarà così? In uno scenario in cui i colpi di scena si sono susseguiti uno dopo l'altro non si può certo escludere che la partita della stabilizzazione del sistema bancario italiano si chiuda con l'operazione Unicredit-MPS. Possiamo fare qualcosa come sindacato in questa situazione?

Certamente, come sempre, facendo il sindacato. Non possiamo incidere sui destini societari ma possiamo provare a rafforzare il trattamento contrattuale dei nostri lavoratori, vigilare sul clima aziendale a partire dalle pressioni commerciali, dalla continuità dei percorsi professionali, dalla salute e sicurezza. Sarebbe utile e lungimirante rinnovare tutti i trattamenti integrativi derivanti dal contatto integrativo aziendale, fare massa critica della galassia di forme assistenziali e previdenziali presenti nel gruppo, rivendicare un riconoscimento crescente del contributo dei lavoratori al risultato economico.

In una parola Premio Aziendale. Se per la prima parte sarebbe quantomai utile un'azienda lungimirante, che avesse la reale volontà di radicare quel poco della propria personalità in vista di eventuali aggregazioni societarie, per quanto riguarda il premio servirebbe un sindacato determinato e disposto a coinvolgere i lavoratori, come non si è più fatto da tempo.

La Fisac CGIL è pronta a farlo.





809 / L'Espresso, 30 luglio 2015, in collaborazione con la Repubblica, Firenze

CONDANNA DI NINO BASEOTTO, SEGRETARIO GENERALE FISAC CGIL

Il ministro dell'Economia, nel suo discorso a Firenze, ha fatto l'apoteosi di un contratto che Unifredit, ministro dell'Economia e della Risposta e Riforma del Lavoro, di fatto ha voluto la condanna per l'occupazione da parte di Unifredit e l'occupazione sindacale (il Mps).

Il governo non ha più una voce: quel ministro, anche se con la forza, è un governo (il ministro) e la Repubblica, anche se è un governo, è un governo.

La Direzione della Riforma, e non il ministro, è la forza che decide. In questa prima, non è accettabile e piena di Unifredit, perché il sindacato, che è la forza che decide, è la forza che decide.

La condanna di Nino Baseotto, nel suo discorso a Firenze, è la forza che decide. In un governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide.

Il governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide. In un governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide.

Il governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide. In un governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide.

Il governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide. In un governo, nel quale la forza è la forza che decide, è la forza che decide.

www.fisac-cgil.it / @fisac_cgil / @fisac_cgil



Nino Baseotto
Segretario Generale
Fisac—CGIL

++ Mps: Landini, tavolo con Governo non più rinviabile ++

30 Luglio , 10:35

(ANSA) - FIRENZE, 30 LUG - Su Mps "noi è da tempo che stiamo chiedendo al Governo di attivare un tavolo. Credo che a questo punto non sia più rinviabile. Siccome è notizia ormai ufficiale, mentre nelle settimane scorse ci si diceva che non c'era ancora nulla, e quindi non veniva convocato il tavolo per questo, mi pare che siamo in presenza di un fatto formale: si apre una trattativa fra Unifredit ed il ministro dell'Economia, e quindi è necessario sia possibile per il sindacato ed i lavoratori, entrare in questa discussione e discutere". Lo ha detto il segretario della Cgil Maurizio Landini ai cronisti all'assemblea generale di Cgil Toscana. (ANSA).

Mps: Landini, tavolo con Governo non più rinviabile (2)

30 Luglio , 10:51

(ANSA) - FIRENZE, 30 LUG - "Come è noto noi - ha aggiunto Landini - siamo contrari all'idea dello spezzatino, perché questo vuol dire indebolire il sistema bancario del nostro Paese". "La nostra posizione - ha concluso - è molto precisa e nelle prossime ore agiremo perché venga rapidamente convocato questo tavolo: se questo non avviene insieme alla categoria dovremmo decidere quali iniziative mettere in campo". (ANSA).

FRAGILI...

L'impegno della Fisac-CGIL nel gruppo BancoBpm

di Sergio Marianacci



Nella evoluzione delle ripetute ondate pandemiche ci siamo trovati più e più volte ad affrontare le problematiche dei lavoratori cosiddetti "fragili", in un lavoro sinergico con i nostri Rls.

Da ogni angolatura: certificazione di assenza, comportamento, smart working, rientro, validità della certificazione del proprio medico o del medico competente ... e in ultimo la richiesta, accolta da azienda (ma non poteva che essere così) del riconoscimento completo delle spettanze welfare e premio aziendale.

Oggi con il nuovo decreto del 23 luglio, ben riassunto in questa lettura...

"Lavoratori fragili e 104: smart working fino al 31 ottobre

di [Redazione Pmi.it](https://www.redazionepmi.it)

scritto il 26 Luglio 2021

Per i lavoratori fragili e i disabili in 104 resta il diritto allo smart working fino al 31 ottobre ma senza esclusione assenze dal periodo di comporta.

A pochi giorni dalla nota INL che sanciva la disapplicazione delle tutele Covid per i lavoratori fragili o con Legge 104, compreso il diritto allo smart working, viene parzialmente ripristinato il quadro normativo che a finora protetto questa categoria di dipendenti, favorendo per loro il ricorso al lavoro agile.

A stabilire il ripristino del diritto retroattivo allo smart working, dal primo luglio al 31 ottobre (ossia fino alla fine dello stato di emergenza Covid) per i lavoratori fragili è il nuovo Decreto Covid n.105 del 23 luglio, che tra le tante novità – ed il prolungamento dello stato di emergenza – all'articolo 9 ne ha previsto l'estensione. Tale diritto era scaduto il 30 giugno e non era stato rinnovato.

I beneficiari sono i lavoratori dipendenti pubblici e privati con certificazione dei competenti organi medico-legali attestanti una condizione di rischio derivante da immunodepressione; esiti da patologie oncologiche; svolgimento di relative terapie salvavita. Stesso diritto per i lavoratori disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della Legge 104. Se l'attività non può essere prestata in modalità agile, è possibile adibire il lavoratore a diversa mansione o piano di formazione professionale, anche da remoto.

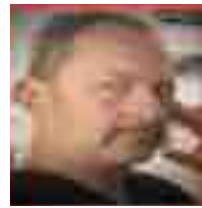
Il DL 105/2021, invece, non conferma l'equiparazione a ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio per coloro che non possono svolgere la propria mansione in smart working. Non viene dunque neanche prorogata l'esclusione dal conteggio, ai fini del periodo di comporta, delle giornate di assenza dal luogo di lavoro legate all'emergenza sanitaria."

... ci troviamo a dover recuperare impegni, al riguardo, con la azienda per i mesi a venire e per gli accordi che seguiranno. Riguardano e riguarderanno, se la legge non interverrà con chiarimenti ed aggiustamenti, la questione del "comporta" per tutti quei colleghi impossibilitati allo smart working, interesseremo anche la Segreteria Nazionale perché sia tema di settore, e la chiarezza - certezza auspicherei - che tutti i lavoratori avranno diritto al riconoscimento pieno, economico e di welfare, delle previsioni contrattuali e di accordi sul prossimo premio aziendale.

Senza dover poi rincorrere casistiche individuali e/o codici assenze che vincolano erroneamente tali riconoscimenti.

La Fisac Cgil sarà promotrice di queste richieste e come sempre attenta alla corretta applicazione.

VIAGGIO IMMAGINARIO NEL SISTEMA BANCARIO SPAZIALE



di Alberto Colombo

Premessa: "E' dall'ironia che comincia la libertà " Victor Hugo

A volte questo periodo è sembrato un incubo futurista distopico, a volte è sembrato un videogioco anni 80 che ritorna sempre uguale e che riprende ogni volta dall'inizio.

Presi da questo incubo ci siamo ritrovati compagni di viaggio spaziale dei magnati alla Branson o alla Bezos e siamo atterrati nel famoso pianeta Dollarone, dove tutto sembra molto simile al nostro.....tanto simile che abbiamo incontrato persino una banca spaziale, la Banka BMP.

Nella Banka BMP il management ha portato una ventata di follia innovativa, cancellando una volta per tutte dal dizionario aziendale la parola buon senso, superando le polverose pratiche di programmazione e di pianificazione e attenzione verso i lavoratori e applicando piuttosto, regole e disposizioni interne con una discrasia e un tempismo davvero proverbiale, che ha svelato definitivamente, una volta per tutte come sono compiute le scelte in questa grande banca spaziale: la random walk.....la legge del casodiciamo che possiamo tradurla con una espressione più vicina alla terra con il famoso "ad minchiam".

Anche nello spazio è purtroppo arrivata la pandemia, e la prima vittima, è stato, appunto, il buon senso. Poi anche nella banca spaziale del pianeta dollarone le scelte sono state compiute con un tempismo perfetto e quasi sospetto.....infatti gli imput di rientro in presenza per le sedi spaziali siano stati dati esattamente appena prima della partenza della seconda ondata pandemica e appena prima della partenza della variante delta spaziale.

C'è da annotare però che nello spazio il grosso sforzo dei lavoratori delle filiali spaziali e delle sedi che hanno mantenuto il livello di redditività in una fase così delicata per la salute e la sicurezza nello spazio, è stato ampiamente riconosciuto, è stato inviato infatti un video messaggio con un particolare effetto fisico spazio temporale e ogni dipendente ha ricevuto direttamente dal megadirettore generale e dal presidente intergalattico una bella e sentita nonché forte pacca sulla spalla. La cosa, ovviamente, ha ricompensato tutti i lavoratori dello sforzo e dell'impegno profuso, ingenerando un clima positivo e di rinnovato dinamismo che ha riconfermato il fatto a tutti, noto che una bella pacca sulle spalle risolve ogni problema altroché cose futili e vacue come riposi permessi o i superflui dollari spaziali!

E mentre eravamo in visita alla Banka BMP del pianeta dollarone, una nuova disposizione ha fatto sì che diversi lavoratori potessero anticipatamente ritirarsi dal lavoro intergalattico.. questo con grande gioia dei colleghi che salutavano allegri dall'oblò con il pensiero di una nuova e piena vita!

Per i colleghi rimasti però a presidiare il fortino della Banka BPM, la preoccupazione continuava a salire, un po' per le ricorrenti voci di dematerializzazione della banca assorbita da una concorrente e in parte perché le nuove leve, le nuove forze giovani tardavano ad arrivare e la necessità di ricambio e novità e vitalità che questi nuovi colleghi avrebbero potuto assicurare si fece sempre più impellente e inderogabile...ai lavoratori dello spazio però siamo riusciti a portare un po' di conforto, raccontandogli le vicissitudini dei colleghi qui sulla terra.....sentendo i nostri racconti si sono detti allora fortunati di vivere quella realtà così dura ma non quanto quella vissuta sulla terra in questi lunghi mesi.

I nostri compagni di viaggio ci hanno richiamato sulla navicella e a malincuore abbiamo dovuto salutare i fratelli lavoratori bancari dello spazio e siamo rientrati nel nostro mondo....

Una volta rientrati, sarà stata la mancanza di ossigeno il jet lag o altro ma il mondo del lavoro anche nello spazio lo abbiamo visto fin troppo simile al nostro!

Un piccolo passo per un uomo un grande balzo per una banca!

PERCHE' I RLS HANNO SCRITTO AL GRUPPO ??



Il 23 luglio scorso l'intera compagine dei RLS del Gruppo BancoBpm ha ritenuto opportuno sollecitare l'azienda ad affrontare temi importanti per la salute e sicurezza dei colleghi, oramai in sospenso da circa un anno e mezzo.

Viene evidenziata l'esigenza che le azioni di miglioramento sulle aree dell'organizzazione risultate critiche ai fini dello Stress Lavoro Correlato (SLC) fossero affrontate da tempo. La pandemia ha modificato profondamente alcuni aspetti del lavoro, lo Smart Working emergenziale, la chiusura pomeridiana delle casse, l'intervallo ridotto, etc. Occorre



intervenire subito sugli aspetti non modificati (pressioni commerciali, percorsi professionali insoddisfacenti, tempi/modalità di formazione inadeguati, etc.) e valutare velocemente, ma con la dovuta metodica, le ricadute sui colleghi delle condizioni di lavoro mutate. Adeguare la valutazione SLC ed intervenire per gli aspetti critici, come quelli legati al tecnostress, all'affaticamento mentale collegato a richieste di operatività in un ambiente che ci

chiede di rispondere a più richieste contemporaneamente (multitasking), a situazioni per cui il VdT è l'unico interlocutore e strumento di lavoro per 8 ore, etc.

Contestualmente serve presidiare le modalità di prevenzione applicate per il Covid19, intervenire su nuovi aspetti che diventano sempre più presenti, quali le aggressioni violente della clientela, non collegati quindi ad eventi criminosi, sulle prestazioni lavorative *straordinarie* "tutti i giorni" (vedi i P.T. con le chiusure di cassa o le problematiche con ATM, tra temporizzatori/predittivo/fine orario...), sulla compatibilità delle postazioni assegnate al personale delle filiali chiuse, in nuove UOG, a volte già sovraffollate.



I 38 RLS hanno chiesto la ripresa del confronto costante e continuo sugli aspetti della salute e sicurezza, di una collaborazione attiva e costruttiva che affronti le criticità per risolverle, di modalità di relazione puntuali e rispettose dei temi rappresentati e delle funzioni espresse.

La Fisac ed i RLS di suo riferimento sono portatori convinti di queste istanze, che unitariamente, sosterranno nel confronto con il Gruppo.

di Vincenzo Perrotti



Testo della nota (1)

Milano, 23 luglio 2021

Spett.le

BANCO BPM

DATORE DI LAVORO D.Lgs. R1/08

Dr. Giovanni Sordello

E-mail: giovanni.sordello@bancobpm.it

BANCO BPM

8023 Safety

E-mail: segnalazionirfa@bancobpm.it

BANCO BPM

Relazioni Industriali

E-mail: Relazioniindustriali@bancobpm.it

Medici competenti

E-mail: sorveglianza-sanitaria@bancobpm.it

Oggetto: richiesta di ripresa delle attività sospese a causa della pandemia Covid19.

La gestione aziendale emergenziale della crisi pandemica ha determinato di fatto, la sospensione di tematiche importanti inerenti la salute e sicurezza ed una modifica nelle modalità di interlocuzione con i RLS. Infatti, la quasi totalità delle risposte a note prodotte dai RLS non perviene più con apposita nota di risposta, ma a mezzo mail ed in altri casi verbalmente, in occasione delle consultazioni.

Riteniamo che le attuali condizioni di rischio pandemico, possano e debbano consentire l'avvio del confronto sui seguenti temi, elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. procedure di miglioramento da attuare in base alla valutazione del rischio SLC, oggetto di svariate note di sollecito da inizio 2020. Nello specifico ci riferiamo ad un aggiornamento della valutazione di questo rischio, sulla scorta della stabilizzazione dell'impatto dei nuovi fattori organizzativi del lavoro, quali lo S.W. emergenziale, la chiusura pomeridiana delle casse (anche "con il rischio che alcuni colleghi possano trovarsi a lavorare in solitudine o altri PT che si vedano prolungato l'orario di uscita), la riduzione dell'intensità, le modalità di riunione e di formazione a distanza, etc.
2. l'avvio della programmata revisione del rischio di esposizione ai VdT la cui ultima valutazione risale al 2010, in particolare per i ruoli della rete e dell'analisi dell'affaticamento mentale conseguente al lavoro in presenza o in S.W. Quest'ultima casistica vede l'implementazione quasi totalizzante dello strumento del VdT, in un ambiente che presenta elementi multifattoriali da gestire contemporaneamente. Si rinnova la richiesta di una consultazione preventiva dei RLS sulle modalità di tali rilevazioni.
3. coerenza della procedura di avvio di apertura degli ATM (temporizzatori), con gli orari di lavoro in essere.
4. la verifica della risultanza della procedura delle "aggressioni non predatorie", così come un più agevole accesso al DVR ed alla sua possibilità di stampa, più volte richiesta.
5. il ripristino di un puntuale riscontro alle segnalazioni e comunicazioni dei RLS, al fine di un chiaro rapporto collaborativo e di conoscenza delle valutazioni nel merito delle questioni poste.

Distinti saluti.

GUIDA RAPIDA ALLA MATERNITA'

di Chiara Fasanella



Ciao a tutte, abbiamo pensato di produrre una piccola guida riassuntiva delle prerogative inerenti al percorso della maternità.

L'intento non è quello di replicare le normative di legge ma di fornirvi i punti FONDAMENTALI che a volte prese da altri pensieri potrebbero sfuggire.



È IN ARRIVO UN BEBE'

Non vi è una scadenza precisa per comunicarlo all'azienda tranne il normale preavviso di legge, comunque normalmente tutte le colleghe tendono a preoccuparsi degli aspetti organizzativi delle loro filiali / uffici e per questo la comunicazione, anche in via informale, avviene ben prima dei tempi previsti.

Per questo motivo noi CONSIGLIAMO sempre di comunicarlo al proprio gestore risorse di competenza .

Se sei una dipendente soggetta a continui spostamenti per sostituzioni ricordati che è un fattore di rischio da valutare e ti consigliamo di contattare il delegato fisac per ricercare opportune soluzioni e soprattutto per segnalarlo correttamente all'azienda.

Se tutto procede normalmente nei termini previsti dalla legge puoi fare richiesta di fruizione della maternità obbligatoria con due diverse possibilità ... i 2 mesi prima + i 3 mesi dopo la data del parto oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo ...

Se dovessero durante la gravidanza insorgere delle complicazioni in questo caso il tuo medico /ginecologo indirizzerà direttamente all'asl di competenza la certificazione per l'esonero dal lavoro .

BONUS NASCITA

Quando entri nel settimo mese di gravidanza ricordati di chiedere tramite PATRONATO INCA erogazione bonus bebè che ti spetta a prescindere dal reddito La domanda può essere fatta anche dal portale inps se sei in possesso dello SPID

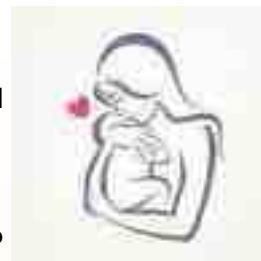
NASCITA DEL PICCOLINO / DELLA PICCOLINA

Innanzitutto va fatta comunicazione all'azienda generalmente contattando il proprio responsabile di unità operativa che avviserà il gestore risorse di competenza del lieto evento.

DATA PRESUNTA E DATA EFFETTIVA DEL PARTO

poiché tutto il processo precedente si innesca sulla data presunta del parto adesso serve creare una coincidenza con la data effettiva anche ai fini INPS.

Per questo ti consigliamo di rivolgerti alle strutture del patronato INCA o ad inserire direttamente dal portale inps la data effettiva del parto.



COMUNICAZIONE ASSEGNI FAMILIARI

La richiesta va fatta ESCLUSIVAMENTE dal portale INPS IN VIA TELEMATICA o con l'ausilio del patronato INCA

RICHIESTA BONUS ECONOMICI Le ultime normative hanno introdotto dei bonus a economici legati all'ISEE anche in questo caso sul portale dell'inps accedendo con spid troverete tutte le informazioni necessarie e le modalità per richiederli.

RIENTRO AL LAVORO Una volta terminato il congedo obbligatorio la lavoratrice può decidere se rientrare a lavorare o usufruire del congedo parentale al 30%. Innanzitutto consigliamo sempre di contattare preventivamente il proprio gestore risorse anche via mail per fare il punto della situazione sulla propria posizione familiare, è importante ricordare che la normativa prevede alla collega il rientro sull'unità produttiva di appartenenza; cioè quella da cui si è distaccata in seguito alla maternità. Eventualmente se il rientro presso quella struttura fosse particolarmente scomodo per la collega si può chiedere al gestore un avvicinamento. Se pensi di aver bisogno del part time successivamente al rientro ti ricordiamo che è necessario richiederlo al tuo gestore risorse nelle due finestre di aprile e settembre ... le decorrenze sono 1 maggio e 1 ottobre fino al compimento del primo anno di età comunque alla collega spetta per legge il periodo di allattamento, si tratta di una riduzione dell'orario di lavoro di due ore al giorno ... Anche in questo caso è importante parlare col proprio gestore per valutare eventuali problematiche di orario.

IL BIMBO / LA BIMBA CRESCE: Inserimento asilo nido Hai diritto (nel caso non avessi più maternità facoltativa che per lo meno è retribuita al 30%) a fruire di permessi non retribuiti per il tempo strettamente necessario per l'inserimento del bambino/della bambina all'asilo nido ... Ricorda inoltre SEMPRE che in base all'isee lo stato riconosce il bonus nido sempre da richiedere dal portale inps o presso patronati in correlazione alla certificazione ISEE

Trattandosi di una argomentazione complessa abbiamo evidenziato solo i punti principali

Siamo sempre a disposizione per ogni tipo di aiuto e per ogni dubbio

Buon percorso a tutte le neo mamme

DIRITTI DA CONOSCERE: I PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI, LE ASPETTATIVE, I CONGEDI. COSA PUO' ESSERCI UTILE?



di Clara Fonti

La Circolare Presenze e Assenze è un utile compendio che raccoglie quasi tutti i permessi e congedi che si possono utilizzare per assentarsi dal lavoro o per gestire il proprio orario. la versione più aggiornata è del 15 luglio 2021, con codice documento 2021CT2.

La circolare è costituita da 53 pagine che raccolgono i diritti derivanti dalla **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**, da quella **NAZIONALE** o dalle **LEGGI**. Prima di utilizzare ferie o simili, potrebbe essere sempre utile consultarla per verificare se ci siano alternative. Ecco un primo elenco da tenere sempre presente.

I **PERMESSI NON RETRIBUITI DI 2 o 4 ORE** derivano dalla **contrattazione integrativa aziendale**. Nella nostra DM TIME sono identificati col codice **"PENORET"**. È possibile segnalare al proprio responsabile la necessità di assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, fino ad un massimo di 4 ore mensili frazionabili in massimo due periodi di 2 ore ciascuno. Questi permessi non possono essere utilizzati nel pomeriggio precedente una giornata non lavorativa, né nella mattinata successiva ad un giorno non lavorativo.

In caso di **RAPINE** il **contratto integrativo aziendale** accorda **3 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO** da utilizzare nei giorni immediatamente successivi e solo se richiesti. In occasione di una rapina è anche possibile chiedere il trasferimento ed ottenerlo entro 30 giorni.

Per i genitori, i cui figli fanno il loro ingresso **alla SCUOLA DELL'INFANZIA**, **al NIDO** e **alla SCUOLA PRIMARIA**, il **contratto integrativo aziendale** prevede fino a **10 GIORNI ANNUALI NON RETRIBUITI** per consentirne l'ambientamento. Anche per l'ingresso alla 1° classe della scuola primaria sono accordati **DUE GIORNI ANNUALI NON RETRIBUITI**. I permessi sono frazionabili ad ore e vanno chiesti preventivamente al Gestore Risorse. Occorre allegare la documentazione scolastica. In DM TIME i codici da inserire sono: **"PERMMAT"**, **"PERMNIDO"**, **"PERMPRIM"**.

In base all'**art. 57 del CCNL**, per interessi di famiglia, per gravi motivi di indole privata e per gravi motivi personali l'azienda può accordare adeguati **PERIODI DI CONGEDO o PERMESSI**, decidendo, discrezionalmente, se possano essere retribuiti o no.

I lavoratori possono anche chiedere **un'ASPETTATIVA NON RETRIBUITA della durata massima di un anno**, frazionabile, per motivi personali, familiari, di studio o per lo svolgimento di attività di volontariato. La richiesta deve essere inoltrata al Gestore Risorse ed è accordata compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'aspettativa non retribuita, invece, sarà accolta se richiesta per le necessità di assistenza dei **figli** dai 3 agli 8 anni **affetti da patologie** di particolare gravità (certificate).

Il **nuovo CCNL** invita le aziende a valutare con attenzione la concessione di aspettativa non retribuita, ma anche di permessi e congedi, per assistere i **figli in situazioni di disagio** dovuto, ad esempio, a bullismo, tossicodipendenza, disturbi dell'alimentazione.

Anche per i percorsi di **adozione e affidamento** il nuovo **CCNL** raccomanda alle aziende una particolare considerazione nell'accoglimento della richiesta.

Infine, la stessa flessibilità (aspettative, permessi e congedi) è raccomandata per supportare i lavoratori che prestino **assistenza ai propri familiari** per poter conciliare la vita professionale e la vita familiare.

Tutte queste richieste devono motivate ed essere inoltrate al Gestore Risorse Umane.

Nel nostro Gruppo è possibile anche chiedere, a fronte di particolari necessità di tipo personale e familiare, **PERMESSI NON RETRIBUITI nella misura di 1 giorno fino ad un massimo di 15 giorni consecutivi**. Il codice in DM TIME da utilizzare è "**PENORETAUT**". La richiesta, adeguatamente motivata, deve essere autorizzata dal proprio responsabile ed inoltrata al Gestore Risorse Umane.

Tutti i periodi non retribuiti non sono validi ai fini della maturazione di anzianità di servizio e previdenziale.

Ancora **L'ART. 57 DEL CCNL** stabilisce 5 giorni di **PERMESSO** all'anno per assistere i figli affetti da patologie legate ad apprendimento: **BES (Bisogno Educativo Speciale)**.

Questi permessi sono **RETRIBUITI** se utilizzati nel corso dell'anno scolastico e coprono la scuola primaria e secondaria. Possono essere utilizzati anche al di fuori del ciclo scolastico ma in questo caso saranno **NON RETRIBUITI**. Sono frazionabili ad ore e riconosciuti in misura proporzionale al part time.

Per usufruirne occorre allegare la certificazione del BES (certificato dal Servizio Sanitario Nazionale) e chiederli con un preavviso minimo di 10 giorni. La richiesta va inoltrata all'ufficio 8397 (amministrazione Milano) e comunicata anche al proprio Gestore Risorse. La documentazione, una volta acquisita, non dovrà più essere presentata. In DM TIME il codice da inserire è "**PERBES**" se retribuito, o "**PERBESNORE**" se non retribuito.

Dalla **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**, che ha applicato quelli previsti dalla legge 170 del 2010, derivano ulteriori 7 giorni di **PERMESSO** all'anno per assistere i figli minorenni affetti da patologie legate ad apprendimento: **DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)**.

Questi permessi sono **RETRIBUITI** se utilizzati nel corso dell'anno scolastico e coprono la scuola primaria e secondaria. Possono essere utilizzati anche al di fuori del ciclo scolastico o per i cicli di istruzione superiore, ma in questo caso saranno **NON RETRIBUITI**. Sono frazionabili ad ore, con multipli di 30 minuti, e riconosciuti in misura proporzionale al part time.

Ancora **L'ART. 57 DEL CCNL** stabilisce 5 giorni di **PERMESSO** all'anno per assistere i figli affetti da patologie legate ad apprendimento: **BES (Bisogno Educativo Speciale)**.

Questi permessi sono **RETRIBUITI** se utilizzati nel corso dell'anno scolastico e coprono la scuola primaria e secondaria. Possono essere utilizzati anche al di fuori del ciclo scolastico ma in questo caso saranno **NON RETRIBUITI**. Sono frazionabili ad ore e riconosciuti in misura proporzionale al part time.

Per usufruirne occorre allegare la certificazione del BES (certificato dal Servizio Sanitario Nazionale) e chiederli con un preavviso minimo di 10 giorni. La richiesta va inoltrata all'ufficio 8397 (amministrazione Milano) e comunicata anche al proprio Gestore Risorse. La documentazione, una volta acquisita, non dovrà più essere presentata. In DM TIME il codice da inserire è "**PERBES**" se retribuito, o "**PERBESNORE**" se non retribuito.

Dalla **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**, che ha applicato quelli previsti dalla legge 170 del 2010, derivano ulteriori 7 giorni di **PERMESSO** all'anno per assistere i figli minorenni affetti da patologie legate ad apprendimento: **DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)**.

Questi permessi sono **RETRIBUITI** se utilizzati nel corso dell'anno scolastico e coprono la scuola primaria e secondaria. Possono essere utilizzati anche al di fuori del ciclo scolastico o per i cicli di istruzione superiore, ma in questo caso saranno **NON RETRIBUITI**. Sono frazionabili ad ore, con multipli di 30 minuti, e riconosciuti in misura proporzionale al part time.

Per usufruirne occorre allegare la certificazione del S.S.N. e chiederli con un preavviso minimo di 5 giorni. La richiesta va inoltrata all'ufficio 8397 (amministrazione Milano) e comunicata anche al proprio Gestore Risorse. La documentazione, una volta acquisita, non dovrà più essere presentata. In DM TIME il codice da inserire è **"PERDSA"** se retribuito, o **"PERDSANORE"** se non retribuito.

Nel 2015 il decreto legislativo n.80 ha previsto uno **SPECIFICO CONGEDO RETRIBUITO per le DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE** ed inserite in appositi percorsi di protezione. Il congedo, incrementato dagli accordi presi con ABI, è di massimo **4 MESI** da usufruire nell'arco di 3 anni, anche frazionabile in giorni oppure ore. Per utilizzare il congedo occorre, se possibile, un preavviso di 5 giorni lavorativi. La richiesta, documentata, va inoltrata alla struttura **PEOPLE CARE**, rivolgendosi a: **dott. Michela Merano (t. 335 7608220)**, **dott. Irene Pirro (t. 335 480280)**, **dott. Francesca Volcan (t. 342 3364713)**, oppure inviando una mail a parlaconnoi@bancobpm.it, gestito dalle medesime colleghe. Data la delicatezza dell'argomento, per la gestione di questo permesso sono state scelte le colleghe psicologhe regolarmente iscritte all'albo, tenute alla massima riservatezza.

La **LEGGE 53 del 2000** offre altre possibilità, seppur **NON RETRIBUITE**.

Per ragioni relative a **gravi situazioni** della propria famiglia anagrafica, di parenti o affini fino al terzo grado o portatori di handicap anche se non conviventi, è possibile chiedere nell'arco della vita lavorativa, **UN'ASPETTATIVA NON RETRIBUITA FINO A DUE ANNI**, frazionabile. E' importante rimarcare che questo congedo non è valido ai fini previdenziali o dell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere inoltrata al Gestore Risorse.

Ancora la **LEGGE 53** offre la possibilità, nell'arco della vita lavorativa, di avere un **CONGEDO NON RETRIBUITO FINO A 11 MESI**, frazionabile, per **motivi di studio**. E' importante rimarcare che questo congedo non è valido ai fini previdenziali o dell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere inoltrata al Gestore Risorse.

Sempre la **LEGGE 53 del 2000**, integrata da una moltitudine di provvedimenti successivi, offre ai **lavoratori che prestino assistenza a familiari** con L.104 in stato di gravità, la possibilità di chiedere un **CONGEDO RETRIBUITO di 2 ANNI**, frazionabile.

I requisiti necessari per la richiesta, la platea degli aventi diritto e i meccanismi retributivi sono molto articolati, per un approfondimento rimandiamo al nostro Patronato Inca o, per un primo approccio, alla lettura della circolare aziendale, ultimo paragrafo.

Per i colleghi **invalidi** in percentuale superiore al 50%, è possibile usufruire, ogni anno, di un **PERMESSO RETRIBUITO FINO A 30 GIORNI** per sottoporsi a cure e terapie.

Per poterne usufruire è necessario che le terapie siano prescritte dal medico SSN o appartenente ad una struttura pubblica che attesti che le cure sono in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Sarà necessario fornire, a fine ciclo, la documentazione che dimostri che le terapie sono state fatte. La richiesta deve essere inoltrata al Gestore Risorse con 10 giorni di preavviso allegando anche il certificato di invalidità.

Come disposto dal nuovo CCNL, TUTTE LE DISPOSIZIONI QUI ILLUSTRATE, LADDOVE SIA IL CASO, SONO ESTESE ALLE UNIONI CIVILI TRA PERSONE DELLO STESSO SESSO, COME PREVISTO DALLA LEGGE N.76 DEL 20 MAGGIO 2016 (nuovo CCNL).



CGIL.IT

COLLETTIVA.IT

FISAC.IT

Le parole del Segretario Generale Landini: su green pass e vaccini la linea di Confindustria non sta in piedi



Il segretario generale torna a bocciare la posizione dell'associazione degli industriali che ipotizza sospensioni e licenziamenti per i non vaccinati: "Non sono gli imprenditori a poter stabilire un trattamento sanitario obbligatorio, valuterà il governo. Piuttosto si riparta dal rispetto dei protocolli per la sicurezza"

Riportiamo a terra questa discussione. **Evitiamo forzature** e facciamo in modo che il tema vaccinazioni non venga utilizzato per fini politici o propagandistici". Il segretario generale della Cgil Maurizio Landini ribadisce la sua posizione e torna a rispondere sull'ipotesi avanzata da Confindustria di sospendere, demansionare o licenziare chi è privo di green pass. Intervenuto nella trasmissione Rai Agorà il leader di Corso d'Italia ha dichiarato: "Penso che sia utile che le persone facciano il vaccino, io personalmente l'ho fatto, ma credo che forzature come quelle di Confindustria siano sbagliate perché non aiutano a risolvere il problema. Non è quella la strada per affrontare questa situazione che è del tutto nuova per tutti. Tra l'altro deve essere chiaro a chiunque che, come stabilisce **la nostra Costituzione**, un trattamento sanitario obbligatorio può essere disposto solo attraverso un provvedimento legislativo: non è quindi una materia in mano alle parti sociali. Se il governo valuta che esistono le condizioni per arrivare a un provvedimento di questa natura deve adottare una misura di legge e non c'è qualcuno che possa sostituirsi all'esecutivo.

Sollecitato sulla recente **ordinanza del tribunale di Modena** che ha, invece, sposato la linea di Confindustria, Landini ha risposto con durezza: "Quella roba non sta in piedi. Non è un imprenditore che può decidere se il vaccino è un trattamento sanitario obbligatorio". Piuttosto per il segretario Cgil occorre ripartire dai protocolli anti-covid "che stabiliscono determinate regole per poter lavorare in sicurezza anche perché non è che il vaccino di per sé risolve tutti i problemi che abbiamo di fronte. In altre parole non è che perché siamo vaccinati, c'è il liberi tutti e i problemi di distanziamento e mascherine sono finiti". Tra l'altro commenta Landini **"fare una guerra pro o contro i vaccini è una cosa assurda**. Piuttosto è il momento di un'informazione corretta che metta le persone nelle condizioni di poter decidere intelligentemente e di superare i propri timori". Allo stesso tempo va intavolata una discussione seria sia nei trasporti che nella scuola e in altri servizi che non limiti il tema della sicurezza solo alle vaccinazioni. "Affrontiamo la complessità dei temi con intelligenza – ha concluso Landini – E poi non dimentichiamo che c'è da riprendere e da discutere anche di politiche industriali, di investimenti e di giustizia sociale, di questioni che ad oggi restano aperte".

Durante il suo intervento il segretario generale della Cgil ha commentato anche **il confronto avuto ieri (27 luglio) con il ministro Andrea Orlando** sul tema delle pensioni confermando che il sindacato aspetta risposte. Risposte che devono arrivare anche su riforma degli ammortizzatori sociali, riforma fiscale e sblocco dei licenziamenti, tutti temi sottoposti ancora una volta all'attenzione del governo, e sui quali Landini promette di essere pronto alla mobilitazione.



Visita la pagina Facebook



MAURIZIO LANDINI: RISPOSTE SULLE PENSIONI O MOBILITAZIONE
 Il segretario generale della Cgil ha parlato subito dopo l'incontro con il ministro Orlando: "Il governo dovrà chiarire se vuole procedere sulla strada della riforma della previdenza, degli ammortizzatori sociali e del fisco. A settembre in caso di mancate risposte si decideranno le forme di protesta"

Per approfondire:

<https://bit.ly/2WIHBEB>

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

Di seguito il link per accedere al sito
Nazionale
INCA
Il Patronato della CGIL

inca.it





Nel segno dei diritti
Federazione
Italiana
Sindacato
Assicurazioni
Credito



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

Associazioni e Iniziative del mese

EMERGENZA SANITARIA

CUBA

Campagna Raccolta di materiali sanitari per il popolo cubano

È IL MOMENTO DI MOSTRARE LA NOSTRA SOLIDARIETÀ AL POPOLO CUBANO CHE VIVE IN UN MOMENTO MOLTO DIFFICILE. MENTRE ALLA CRISI ECONOMICA SI SOMMA L'EMERGENZA CAUSATA DALLA PANDEMIA DEL COVID-19.

RICORDIAMO LA BRIGATA SANITARIA HENRI REEVE CHE VENNE IN ITALIA DURANTE LA PRIMA ONDATA CON 61 OPERATORI SPECIALIZZATI, FORNENDO LA SUA ESPERIENZA IN MATERIA DI MALATTIE INFETTIVE NELL'ASSISTENZA ALLE PRIME VITTIME DEL VIRUS.

I fondi raccolti saranno interamente utilizzati per l'acquisto e l'invio a Cuba dei seguenti materiali sanitari: Medicinali ed attrezzature della sanità cubana - siringhe, cotone idrofilo, garze, sacchi, saturimetri, ventilatori polmonari non invasivi, monitor di saturazione, regolatori di compressione, mascherine, antibiotici, guanti chirurgici e da visita, termometri.

Le donazioni saranno raccolte nel conto corrente dedicato:
IBAN: IT22W0503003201000002777500

COLLETTIVA.IT
Aiutare Cuba, che aiutò l'Italia

SCOPRI DI PIÙ

La Cgil lancia un'iniziativa di sostegno alla popolazione dell'isola, piegata dall'emergenza sanitaria. L'obiettivo è inviare un aereo con materiali sanitari entro la fine di agosto. Attivo un conto corrente. "È il momento di mostrare la nostra solidarietà": il ricordo dei 61 medici cubani che vennero in soccorso dell'Italia quando esplose la pandemia.

APPROFONDIMENTI SUL SITO: [Collettiva.it](https://collettiva.it)

DAL WEB...



DAI MEDIA...



Di ANNA TESELLI
27/07/2021 - 06:46

Su Neet, dispersione scolastica e fuga dei cervelli siamo agli ultimi posti in Europa, ma le politiche pubbliche continuano a proporre strumenti spesso inefficaci come tirocini e agevolazioni per le assunzioni. Anche il Pnrr da questo punto di vista è deludente. Serve un tavolo che si occupi delle nuove generazioni.

Il rapporto annuale Istat ratifica ancora una volta la situazione di emergenza costante in cui vivono i giovani in Italia da oltre un decennio. Anche nel 2020 **siamo il Paese con il più alto numero di giovani che non lavorano, né studiano**, i cosiddetti Neet: circa il 23% dei giovani tra 15 e 24 anni, in crescita rispetto al 2019. L'incidenza dei Neet raddoppia nelle aree del Sud rispetto al Nord, è maggiore tra i giovani immigrati e tra le donne. Un giovane Neet nel 2019 è rimasto in questa condizione anche nel 2020 per il 70% dei casi, soprattutto se ha un basso titolo di studio, se è donna o immigrato, se vive nel Mezzogiorno. Parallelamente **diminuiscono i Neet che dopo un anno sono occupati**, così come diminuisce il tasso di occupazione dei giovani tra 18 e 24 anni che hanno precocemente abbandonato il sistema di istruzione e formazione.

E i giovani se ne vanno

Continuano fenomeni allarmanti come la cosiddetta fuga dei cervelli, lo spopolamento di intere aree per effetto della migrazione giovanile soprattutto all'estero: in oltre 10 anni gli italiani di 25-34 anni che si sono trasferiti all'estero hanno superato quelli che sono tornati: sono 259 mila, di cui circa il 36% con la sola licenza media e quasi il 30% laureati. Restiamo poi **tra i Paesi europei con il tasso più elevato di dispersione scolastica**, con trend in calo, ma con forti squilibri territoriali; così come siamo nettamente in ritardo rispetto al resto dei Paesi europei sul fronte dell'istruzione universitaria: appena il 20% di chi ha tra 25-64 anni risulta aver conseguito un titolo terziario in Italia, contro il 32,5% nella Ue27. Inoltre il rendimento in termini di occupazione della laurea rispetto al diploma è in Italia più basso in confronto alla media europea, soprattutto per le donne e al Sud: significa che c'è ancora un grande potenziale di risorse non utilizzate e quindi perdute.

Continua la lettura su: [Collettiva.it](https://collettiva.it)

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**Contatti:**

fisacbancobpm.redazione@gmail.com

**Segreteria di gruppo e Redazione**Amoruso Lorenzo
Cavicchia Stefano
Di Gennaro Sue
Fasanella Chiara
Fonti Clara
Galizzi Francesco
Gazzini LuciaMancino Carlo
Marianacci Sergio
Monti Andrea
Moretti Carlo
Porzio Angela
Sghia Claudio

... Un minuto per riflettere di Sergio Marianacci

