



SOMMARIO

[Pag. 1 - 2](#)

[La Fisac CGIL da i voti -](#)

[dalla "Dichiarazione non finanziaria esercizio 2021 di Gruppo":](#)

[Pag. 3 - 4](#)

["Pressioni commerciali" - Estratto dell'intervento](#)

[Pag. 5](#)

[Congedo di Paternità](#)

[Pag. 6](#)

[Un minuto per riflettere](#)

dalla "Dichiarazione non finanziaria esercizio 2021 di Gruppo":
I Colleghi, gli RLS e i nostri dirigenti ci dicono altro...
la Fisac CGIL da i voti...

Prestazione Negativa	Prestazione Migliorabile	Prestazione Adeguata	Prestazione Più che Adeguata	Prestazione Rilevante	Prestazione Eccellente
----------------------	-------------------------------------	----------------------	------------------------------	-----------------------	------------------------

Gestione, sviluppo, diversity e inclusion

La politica di gestione delle persone si sostanzia in un modello che colloca le persone al centro della strategia aziendale attraverso l'ascolto, la valorizzazione delle competenze possedute, delle esperienze maturate, del potenziale e delle aspirazioni professionali, pianificando percorsi di crescita personalizzati, ricercando la massima coerenza tra gli obiettivi del Gruppo e le necessità dei singoli.

Ci impegniamo, in linea con la recente adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite**, a promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti e a eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

In coerenza con quanto enunciato dal nostro Codice Etico, "il rispetto della personalità e della dignità di ciascun dipendente, l'equo trattamento di ognuno" sono i **valori** che caratterizzano la **gestione delle nostre persone**.

Viene incoraggiato un clima rispettoso, improntato all'ascolto, all'empatia, alla reciprocità, alla valorizzazione delle differenze e del talento di ciascuno e alla leale collaborazione. Inoltre, il Codice Etico sancisce che "non viene tollerata alcuna forma di lavoro che non rispetti le norme in materia di diritto del lavoro" e in linea con i principi del Global Compact, **i diritti di tutti i lavoratori sono garantiti**, applicando tutte le tutele previste dalle disposizioni di legge, dal CCNL e dalla specifica contrattazione integrativa aziendale.

Le persone che lavorano in azienda rappresentano una risorsa fondamentale e per questo motivo vogliamo stabilire con loro una **relazione duratura** e investire in percorsi di **crescita e sviluppo** professionale. Ci adoperiamo per creare un ambiente di lavoro **inclusivo** e per mettere a disposizione soluzioni che contribuiscono alla **sicurezza** e al **benessere** delle nostre persone e delle loro famiglie.

Cosa offriamo alle nostre persone

- contesto lavorativo **plurale e inclusivo**, improntato all'ascolto, all'empatia, alla reciprocità e alla leale collaborazione
- valorizzazione delle competenze acquisite, delle esperienze maturate, del potenziale e delle aspirazioni professionali
- sistema di **welfare** attrattivo che comprende gli ambiti della salute, della sicurezza, del benessere, della famiglia e del tempo libero
- ambiente di lavoro **coinvolgente** all'interno del quale ciascuna persona possa sentirsi parte di una visione, di una strategia e riconoscersi nei nostri valori

Cosa ci proponiamo di fare

- percorso di **valorizzazione del talento femminile**
- individuazione di persone referenti in ambito ESG** per una diffusa cultura ed efficace integrazione della sostenibilità
- adozione di una **modalità di lavoro agile** per conciliare le esigenze personali e quelle lavorative
- attrazione di giovani talenti** per arricchire le competenze e favorire il rinnovamento

Istantanee del 2021

> **20.400** PERSONE
la quasi totalità con contratto a tempo indeterminato

23,4%
donne in posizioni manageriali

> **1.000.000** ore di formazione
~ **€ 6 MLN** investiti

Confermata Certificazione **UNI ISO 45001:2018** per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

~ **6.000** PERSONE in modalità lavoro agile

52 persone nominate ESG Ambassador

467 ASSUNZIONI
85% con meno di 30 anni

~ **105.300** ore di formazione ESG

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

COMPOSIZIONE DEL CDA E DEI COMITATI CONSILIARI

	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BANCO BPM	COMITATO CONTROLLO INTERNO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ	COMITATO REMUNERAZIONI	COMITATO NOMINE	COMITATO PARTI CORRELATE
N° Consiglieri	15	5	3	3	3
Di cui esecutivi	1	0	0	0	0
Di cui non esecutivi	14	5	3	3	3
Di cui indipendenti ai sensi dell'art. 20.1.6 dello Statuto ⁹	12	4	3	2	3
Di cui donne	6	2	1	1	2
Di cui uomini	9	3	2	2	1
Di cui < 30 anni	0	0	0	0	0
Di cui 30-50 anni	2	0	1	0	2
Di cui > 50 anni	13	5	2	3	1

CONSIGLIERI SUDDIVISI PER COMPETENZE¹⁰

Business bancari e finanziari		13
Altri business finanziari		9
Esperienze giuridico-economiche e/o contabili		7
Pianificazione Strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione		10
IT e Digital		3
Governance e Assetti Organizzativi		7
Risorse umane e Sistemi di Remunerazione		5
Rischi e Controlli		13
Marketing e Commerciale		6

Se trasformassimo questa tabella in una pagella scolastica...

CDA

Preparati

Voto Medio (nr / 15)

Business bancari e finanziari	13	8,67
Altri business finanziari	9	6,00
Esper. giuridico-economiche e/o contabili	7	4,67
Pianificazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano Industriale di un ente creditizio e relativa attuazione	10	6,67
IT e Digital	3	2,00
Governance e Asset Organizzativi	7	4,67
Risorse Umane e Sist. Di Remunerazione	5	3,33
Rischi e Controlli	13	8,67
Marketing e Commerciale	6	4,00

**In rosso le insufficienze, che effettivamente corrispondono alle
carenze di questo Gruppo.**

Corrispondono anche le sufficienze (azzurro) e le eccellenze (verde)

**ESTRATTO IN SINTESI DELL'INTERVENTO DI SERGIO MARIANACCI
AL SEMINARIO "LA FISAC NEL CONGRESSO DELLA CGIL"**

**POLITICHE COMMERCIALI, PRESSIONI e sistemi incentivanti,
l'apoteosi di un mondo fantastico, idilliaco. Ciò che dovrebbe essere ... ma non è!**

""... Un tema che 'inchioda' le aziende alla loro responsabilità anche sociale e non solo ... alla organizzazione del lavoro e al controllo della filiera.

Spetta sicuramente a noi evidenziare la contraddizione tra dichiarazioni e comunicati alla stampa che raccontano di un interesse esclusivo ai bisogni della clientela e di attenzione ai dipendenti ... all'esterno ... mentre all'interno di aziende e gruppi si consumano pressioni e forzature sempre meno controllabili, per vendite di prodotti da 'scaffale', di 'campagna' e di 'rotazione portafoglio gestito'.

Prodotti e vendite sempre rispettosi formalmente delle normative e di una formazione obbligatoria (fatta come poi?), ... vero ... ma che per obiettivi quantitativi imposti, tempistiche di campagna, e la finalizzazione unica di massimizzare il commissionale generano oramai, troppo spesso, situazioni e condizioni di lavoro insopportabili.

Commissionale, bilanci, remunerazione del capitale.

Scarsa propensione, se non di facciata, alla tutela e al benessere dello stakeholder più importante: le lavoratrici e i lavoratori ...

Nella breve guida Fisac Cgil post accordo 2017 abbiamo scritto:

... Le pressioni commerciali indebite a cui sono sottoposti i lavoratori bancari e assicurativi consistono nello stressare fino ad umiliare con atti ripetitivi il lavoratore, con l'effetto di calpestare la sua dignità, compromettere la sua salute fisica o psicologica e aggiungevamo ...

“non isolarti”, “sii solidale”, “denuncia”, “contatta il tuo sindacalista”.

in quel documento scrivevamo anche che ...

“... le imprese dovranno tenere in considerazione la tutela del risparmio e la diffusione della cultura finanziaria. Gli obiettivi dovranno essere compatibili con le strategie di medio e lungo periodo ... le politiche commerciali dovranno realizzarsi nel rispetto della dignità dei lavoratori e valorizzazione della loro professionalità.

Con comunicazioni improntate al rispetto ... anche delle norme sull'orario di lavoro.

Sistemi incentivanti che devono essere fondati su criteri realistici, con obiettivi chiari e sviluppando il lavoro di squadra”

Nulla è cambiato da allora!

Tutto - purtroppo - estremamente attuale . Tutto, lato aziende, sempre più perfezionato nelle modalità che vedono coinvolta una filiera di comando (capi area, responsabili e referenti commerciali, aziende e imprese) che spesso aggira quanto da noi verificabile, rendendo particolarmente complesso anche il lavoro delle commissioni bilaterali.

La pressione si fa al telefono, a voce. Singolarmente.

Si 'inventano' affiancamenti durante le telefonate e gli incontri con i clienti.

Per dare una mano e fare crescere ... dicono.

Con dichiarazioni rilasciate ai mezzi di comunicazione, che forniscono un alone di 'verginità' (passatemi il termine) e raccontano di un problema al passato per clienti e lavoratori ...

L'apoteosi di un mondo fantastico. Idilliaco. Ciò che dovrebbe essere ... ma non è!

Perchè te lo dicono colleghe e colleghi. A volte sussurrando(te)lo soltanto, a volte urlandolo con dolore ... e perchè all'epoca dei social, con tutti i limiti di analisi che vogliamo, girovagando trovi in una pagina di bancari, solo qualche giorno fa: ...

"abbiamo un problema ... un direttore giovane e rampante, uno di quelli che fa comodo alla banca. Il gestore più giovane ha almeno una riunione al giorno a cui partecipare, quelli più anziani in ruolo sono arrivati a 4 riunioni al giorno tra quelle in presenza e distanza ... 4 riunioni al giorno non esonerano dal consegnare un dato brillante a fine giornata e proiezioni fantasmagoriche per i giorni successivi ... Se non consegni ciò che ci si aspetta devi assolutamente recuperare ... RECUPERARE cosa??? Ultimamente per verificare l'efficacia e le capacità dei gestori è obbligatorio blindare l'agenda per fare telefonate a cui partecipa il direttore per verificare l'efficacia dell'operato ... Così non si può andare avanti, i sindacati non intervengono (c'è sempre da aspettarsi un richiamo a noi), ci stiamo ammalando L'ufficio del personale si limita a dire che le accuse mosse da colleghi diversi in ruoli diversi sono gravi ... E finisce lì! Il lavoro ci serve per vivere e far vivere dignitosamente le nostre famiglie. Cosa dobbiamo fare?"

Tralascio, per brevità, sia il raccontare della ciclicità di questi messaggi sia la filiera dei commenti che seguono e che raccontano il disagio di lavoratrici e lavoratori per il trattamento che subiscono.

Ma anche e non dobbiamo dimenticarlo, per i rischi che un simile operare comporta per gli stessi lavoratori: il non sempre puntuale rispetto dei reali bisogni dei clienti.

"Un tutto si tiene" in chiave negativa ...

(dice Visco/B.I.):

"L'integrità della condotta delle banche è stata messa in discussione sotto vari profili, dall'onestà nei comportamenti dei dirigenti bancari alla capacità nel gestire rischi finanziari spesso eccessivi, dall'impegno a curare gli interessi della clientela all'attenzione al sistema degli incentivi perversi connessi a premi e remunerazioni"

(e dice Sileoni/Fabi):

"...nei fatti, i premi sono una spinta per far crescere proprio le pressioni commerciali. tra le altre cose distruggono il lavoro di squadra e creano disparità di trattamento tra i dipendenti."

Quando vediamo, a proposito di disparità di trattamento, di premi e di lavoro di squadra, tabelle del Sistema incentivante 2022 che riportano cifre che vanno dai 50/60 mila euro per i vari responsabili ai 600 euro per gli addetti operativi, passando per i 3/4 mila euro per i gestori ... **Cosa dire?**

... Una forbice tra il primo e l'ultimo che oltre alla disparità, ben fa intuire il perchè delle pressioni e da chi, volontariamente o spintaneamente, vengano agite.

Come esecutori, non incolpevoli comunque, di un mandato più alto!

... Una questione di disuguaglianza direttamente correlata alle pressioni che dobbiamo cercare di correggere, di fare correggere.

E ancora ... "coinvolgere sulle pressioni commerciali, al di fuori del settore, anche le istituzioni politiche, nazionali e locali e la società civile." (dice Furlan/Uilca) e condivido

Forti anche della nostra confederalità, aggiungo io.

Educazione finanziaria, tutela dei risparmiatori - goccia a goccia - ... nutrendo le **buone prassi per una corretta gestione dell'organizzazione del lavoro e il rispetto dei reali bisogni del cliente e dei lavoratori.**

Basta pressioni!

Offriamo l'opportunità agli AD di ben praticare quanto vanno dichiarando. """"



CONGEDO DI PATERNITÀ. ECCO COME FUNZIONA CON LE NUOVE REGOLE

Il 23 giugno scorso è entrata pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità. Oggi il papà lavoratore ha diritto a un congedo obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi, retribuiti al 100% dello stipendio, fruibile nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino.

Le novità, però, non si fermano qui e riguardano anche il prolungamento del congedo parentale, le lavoratrici autonome e libere professioniste e lo smartworking. Ecco come funzionano le nuove regole.

*Per approfondire
collegati al link:*

<https://bit.ly/3uXIW3c>

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

FISAC BANCO BPM**Grafica, progettazione e
selezione articoli:****Sue di Gennaro
Sergio Marianacci
Lorenzo Amoruso
Alberto Colombo****Contatti:****volantone.libera@gmail.com****Segreteria di gruppo****Amoruso Lorenzo
Cavicchia Stefano
Di Gennaro Sue
Fasanella Chiara
Fonti Clara
Galizzi Francesco
Gazzini Lucia****Mancino Carlo
Marianacci Sergio
Monti Andrea
Moretti Carlo
Porzio Angela
Sghia Claudio**

... Un minuto per riflettere...

Un silenzio assordante è sceso come le tenebre sulla Siria,
 Un paese dilaniato da undici anni di guerra
 Un paese dove migliaia di madri hanno dovuto seppellire i loro figli
 Siria e non solo, Yemen, Iraq, Afghanistan, Sud Sudan, e poi Gaza,
 e il dramma dei Rohingya
 Un elenco infinito fatto di dolore e disperazione
 Un elenco che il mondo sembra aver dimenticato

Dal Web: NINO Fezza cinereporter