

Maggio 2022

**MENSILE
A CURA DEL TEAM
COMUNICAZIONE
UILCA GRUPPO MPS**
Siria Boccalini
Tiziana Blasilli
Graziella Cicciù
Paolo Fongaro
Maria Chiara Milanese
Annalisa Pancione
Paolo Panzacchi
Lucia Rinaldi

RUBRICHE

- **IL PUNTO DELLA SITUAZIONE**
a cura di Carlo Magni
- **SMARTWORKING: COME,
QUANDO E PERCHÉ**
a cura di Vincenzo Crupi
- **UNA MANO PER GLI ALTRI**
a cura di Tiziana Blasilli
- **WELFARE IN CONFETTI**
a cura di M. Chiara Milanese
- **WELLNESS UILCANESS**
a cura di Graziella Cicciù
- **LE PAROLE DEL SINDACATO**
a cura di Paolo Fongaro
- **LEGI-PENSANDO**
a cura Annalisa Pancione

**PARTECIPA ANCHE TU
CON LA RUBRICA:
"LA MIA PAGINA" !**

**VUOI PROPORRE UN AR-
TICOLO, FARCI UNA DO-
MANDA O RACCONTARE
LA TUA STORIA? CONTAT-
TACI ALL'EMAIL**

uilca.mps@uilca.it



UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il nostro nuovo mensile pensato per te

IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

Rubrica a cura di Carlo Magni-Segretario Resp. UILCA Gruppo e Banca MPS



Carlo Magni

Carissime, Carissimi,

Nei giorni 16 e 17 maggio 2022 si è svolta a Poggibonsi – presso l’hotel Alcide – la riunione in presenza del Consiglio Nazionale UILCA Gruppo e Banca MPS, allargato a tutte le RSA della Struttura, dopo oltre due anni durante i quali, a causa della pandemia, non era stato più possibile effettuare tale tipo di incontri.

Nei due giorni dell’assise – che hanno visto la partecipazione del Segretario Generale UILCA, Fulvio Furlan, e quella del nuovo Segretario Nazionale referente per il Gruppo, Luca Faietti – la UILCA ha confermato la propria vitalità e il

proprio entusiasmo, sviluppando un approfondito dibattito democratico, propedeutico all’avvio della stagione congressuale, che riguarderà anche la nostra realtà bancaria, ed indirizzato in primis alla condivisione delle linee guida che dovranno essere portate avanti a livello unitario, con attinenza alla gestione del prossimo “Piano Industriale 2022-2026”.

Quello del Piano Industriale – la cui presentazione è prevista per il prossimo 23 giugno – sarà un appuntamento fondamentale per il destino del Monte dei Paschi, e per quello dei 21.000 Dipendenti che ne fanno parte.

La UILCA ha intenzione di gestire l’evoluzione del progetto strategico con la volontà di rappresentare al meglio le istanze delle Lavoratrici e dei Lavoratori, in ottica di lungo periodo e di sostenibilità sociale dello stesso. Al momento non sono noti gli elementi compositivi fondamentali di tale Piano Industriale, ma è importante ribadire già in questa fase – al MEF, Azionista di maggioranza, al Management della Banca e, sia pure indirettamente, alle Autorità Europee competenti – che come Sindacato Unitario non accetteremo mai ipotesi di parcellizzazione delle attività aziendali, di esternalizzazione delle medesime, di indiscriminato contenimento dei costi senza correlate azioni di sviluppo organizzativo e professionale, che invece dovranno partire dalla valorizzazione delle risorse umane, quale asset intangibile per il percorso di risanamento e di “normalizzazione” del Monte dei Paschi.



Fulvio Furlan- Segretario Generale UILCA

Maggio 2022



UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**
Il nostro nuovo mensile pensato per te


Come ha più volte affermato anche il nostro Segretario Generale, Fulvio Furlan, serve quindi un Piano Industriale che permetta di vedere la Banca ed il Gruppo come partner di valore per un ipotetico progetto di integrazione societaria, da portare a termine nei tempi e nei modi che saranno opportuni, in base a specifici programmi di efficientamento, che comunque dovranno essere sganciati da una rigidità temporale, che fino ad oggi invece l'Europa sembra non avere del tutto abbandonato.

Come UILCA ci aspettiamo quindi un reale coinvolgimento in questo complesso percorso, dove ogni possibile soluzione dovrà essere coerente – dal nostro punto di vista – con l'obiettivo di dare una reale prospettiva al Monte dei Paschi.

Come ho affermato durante le conclusioni dei lavori del Consiglio Nazionale, il mio più grande sogno, e quello di tutta la Struttura, è di tornare ad occuparci di contrattazione ordinaria, mediante la quale risulti finalmente possibile conseguire acquisizioni normative e salariali. Una contrattazione inclusiva, che guardi al futuro, che preveda nuove assunzioni, e che si dedichi soprattutto alle nuove professionalità ed ai nuovi mestieri.

Mi piace ancora pensare che un modo diverso di fare sindacato, più immediato e concreto, sia davvero possibile, anche all'interno di situazioni di crisi, come quella che da oltre dieci anni attaglia la nostra Banca.



Anche in questa sede ringrazio tutti i componenti delle Segreterie di Coordinamento e delle RSA, che mi hanno accompagnato e che continuano ad accompagnarmi in questo impegnativo percorso; Donne e Uomini che, con attitudini e caratteri diversi, si impegnano ogni giorno per tenere alto il nome della nostra amata UILCA.

Un caro saluto e buona lettura!

Carlo Magni



**La Segreteria di Coordinamento UILCA Banca MPS
insieme al segretario Nazionale Luca Faietti**



UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te

GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS

16-17 Maggio, Poggibonsi (SI) Hotel Alcide





UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te

GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS

16-17 Maggio, Poggibonsi (SI) Hotel Alcide





UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**
Il nostro nuovo mensile pensato per te
SMARTWORKING: COME, QUANDO E PERCHÉ di Vincenzo Crupi
TELELAVORO, LAVORO AGILE, SMARTWORKING - PASSATO, PRESENTE, FUTURO
Riflessioni e spunti tratti dal Seminario organizzato dalla UILCA di Reggio Calabria


“Osservare così da vicino un fenomeno che si sta evolvendo e che ancora deve essere regolamentato è stato entusiasmante!”

“Personalmente ho chiarito la differenza tra telelavoro e smart”

Sono due tra i tanti messaggi ricevuti che esprimono la soddisfazione dei colleghi per il **seminario organizzato a Reggio Calabria su “Telelavoro, Lavoro agile, Smart working”**.

Come segreteria territoriale di Reggio Calabria ci eravamo prefissi l'obiettivo di far conoscere il mondo che sta dietro il concetto di Smart Working, le implicazioni pratiche, ma anche i risvolti sociologici, gli aspetti di psicologia del lavoro, le difficoltà organizzative, i rischi prospettici, ecc.

L'impostazione organizzativa del seminario è stata di tipo scientifico: siamo partiti dall'esperienza di varie tipologie di lavoratori nel periodo pandemico e, successivamente, il **Professor De**

Masi, noto sociologo e grande esperto della materia, ci ha fornito le basi teoriche di un nuovo paradigma dell'organizzazione lavoro, di cui lo smart Working è solo una parte. Siamo poi tornati alla quotidianità e al reale, attraverso le testimonianze di chi come **Carlo Magni, segretario responsabile delle segreterie di coordinamento UILCA Gruppo e Banca Monte dei Paschi**, deve provare a costruire gli accordi sindacali che regolamentano nelle aziende questa nuova modalità di lavoro. Al fine di analizzare il tema da ogni punto di vista, abbiamo chiesto a **Barbara De Palma, Responsabile delle Relazioni Industriali e Welfare di banca Monte dei Paschi**, di raccontarci come una grande banca si approccia al lavoro agile, quali potenzialità intravede, quali resistenze registra al proprio interno, come individua gli ostacoli tecnici e commerciali e come prova a superarli.

Infine **Giuseppe Bilanzuoli, Segretario Nazionale UILCA**, ha concluso i lavori facendo la sintesi, ma soprattutto facendo una lucida disamina sui rischi che si celano dietro questo strumento e che il sindacato di categoria deve arginare attraverso la contrattazione di primo e di secondo livello.

Come Segretario Territoriale uscente di Reggio Calabria, ho aperto i lavori ricordando i precedenti convegni organizzati dalla struttura Provinciale in un'ottica di approfondimento dei temi “caldi”, per provare ad entrare nei processi di costruzione dei contesti di lavoro presenti e futuri. Sono stati citati



Il nostro nuovo mensile pensato per te

l'incontro del 2010 sull'antiriciclaggio, quello sull'usura del 2011, quello sulla sicurezza e benessere lavorativo del 2018, quello su stress da lavoro correlato e strategie di coping del 2020 e quello, ancora precedente, sulla parità di genere.

Nell'apertura si è voluto ricordare l'intuizione della richiesta di assemblea del personale da remoto, inquadrata in un'ottica di interpretazione dello Statuto dei Lavoratori coerente con l'evoluzione dei tempi. Una battaglia di libertà e Democrazia inizialmente contrastata da ABI e conclusasi con un protocollo di settore grazie al sostegno della Segreteria Nazionale UILCA che ha sposato l'iniziativa.

Il seminario è iniziato con delle "pillole di Smart working", ovvero esperienze reali dei lavoratori.

Paolo, soggetto fragile che ha lavorato da terremoto per circa due anni; **Natalia**, passata da una tradizionale banca commerciale con scarsa possibilità di lavoro agile a Banca Etica che prevede la facoltà di svolgere lavoro da remoto fino ad un massimo di 10 giorni mensili; **Antonella**, giovane titolare di filiale che si è dovuta "inventare" la gestione a distanza delle risorse umane della filiale, oltre che districarsi tra il lavoro e i suoi due piccoli bimbi alle prese con la didattica a distanza; **Elvira**, bancaria con 41 anni di anzianità lavorativa e con compiti di supporto al cliente interno; **Siria Bocalini, sindacalista UILCA** che ha sperimentato lo smart sindacalismo e affrontato i nuovi bisogni e richieste dei Lavoratori agili.

Dai loro racconti è emerso un grande senso di disorientamento iniziale, dovuto alla perdita del contatto con i colleghi, con i clienti e con i consueti punti di riferimento, il tutto aggravato dall'isolamento sociale imposto dal lockdown e dalle misure anti contagio. È emersa anche la capacità di adattamento sviluppata nel tempo e la

voglia di sfruttare a pieno gli aspetti positivi, quali la possibilità di risparmio di tempo e risorse economiche conseguente al mancato pendolarismo, la possibilità di dedicare tempo alla propria famiglia, ecc. Tutti hanno segnalato le difficoltà operative e la necessità di affinare la gestione dei compiti e migliorare ed efficientare i processi lavorativi e la strumentazione tecnica. Aspetti comuni sono stati la richiesta di volontarietà dell'Istituto e l'alternanza tra lavoro agile e in presenza. In questo contesto il sindacato Smart ha svolto un ruolo di facilitatore, di guida ai colleghi, di punto di riferimento, focalizzandosi sulla comunicazione continua, sulla predisposizione di guide pratiche e sull'assistenza one-to-one a qualsiasi ora del giorno.



Il professor De Masi ha regalato una vera e propria lezione accademica di sociologia del lavoro. Ha illustrato l'evoluzione e lo sviluppo del concetto di lavoro partendo dalla svolta Taylor-fordista, conseguente alla rivoluzione industriale, fino a giungere al passaggio, ancora in itinere, dalla società industriale a quella post industriale.

Secondo lo studioso, lo smart Working rappresenterà uno degli aspetti fondamentali del nuovo paradigma del lavoro in cui il lavoratore non sarà più una persona costretta



Il nostro nuovo mensile pensato per te

entro precisi limiti spazio-temporali e inquadrato in rigorosi processi lavorativi, minuziosamente normati e programmati, ma un vero e proprio creativo chiamato a sviluppare e applicare il proprio intelletto, la fantasia e il genio caratteristici dell'essere umano. Si troverà ad operare all'interno di una società che delegherà alle macchine la fatica e i compiti ripetitivi sfidando le persone a sviluppare la capacità di organizzare il proprio tempo libero, dedicando un tempo sempre più ampio al cosiddetto "ozio creativo", tipico dell'antica Grecia e del Rinascimento italiano.



Il professor De Masi non ha nascosto gli aspetti negativi emersi nei molteplici studi e rilevazioni, ma si è detto convinto che i ritorni positivi, per i lavoratori e le aziende, sono di gran lunga superiori e finiranno per superare le resistenze culturali convincendo anche i più riottosi.

Nel suo intervento, Carlo Magni ha posto l'accento sulla sinergia sviluppatasi in banca Monte dei Paschi di Siena tra azienda e sindacato che ha consentito, nel periodo pandemico, un ampio ricorso al lavoro agile consentendo di far fronte alle esigenze di protezione dei colleghi e di gestione delle necessità familiari.

Nel suo intervento, Carlo Magni ha posto l'accento sulla sinergia sviluppatasi in banca Monte dei Paschi di Siena tra azienda e sindacato che ha consentito, nel periodo pandemico, un ampio ricorso al lavoro agile consentendo di far fronte alle esigenze di protezione dei colleghi e di gestione delle necessità familiari.

Un'esperienza positiva che qualifica Banca Monte dei Paschi nel panorama bancario italiano e che deve essere il punto da cui ripartire per normare il lavoro agile in azienda. E' stato ricordato che in Banca Monte Paschi, a seguito di accordi sindacali, sono state effettuate sperimentazioni di lavoro agile sin dal 2017, anche se queste si sono focalizzate soprattutto sulle strutture di direzione generale.

L'esperienza emergenziale ha dimostrato la pos-

sibilità e necessità di estendere questo strumento a tutti i lavoratori e, a tale scopo, sindacato e azienda stanno ricercando soluzioni per aumentare le lavorazioni eseguibili da remoto. Un primo passo è stato fatto dando la possibilità di usufruire del lavoro agile per la fruizione della formazione obbligatoria, fino ad un massimo di 6 giorni. Carlo ha delineato, con la solita lungimiranza e realismo, un percorso negoziale non facile, che non prevede risultati scontati, ma che presenta una condivisa volontà delle parti di raggiungere un accordo in tempi ragionevoli e con contenuti di forte attenzione per gli aspetti del Welfare, del Benessere lavorativo e dell'efficienza ed efficacia organizzativa.

La dottoressa Barbara De Palma ha evidenziato che già prima dell'emanazione della normativa nazionale la banca Monte dei Paschi aveva intuito la potenzialità dello strumento e aveva sviluppato la volontà di utilizzarlo in ottica di sostegno al collega e non in termini di mero strumento di contenimento dei costi.

Con grande onestà intellettuale, ha anche palesato le resistenze di alcuni manager e figure apicali e la necessità di dover accompagnare il cambiamento culturale dei capi. Questi aspetti, nel tempo, hanno trovato un punto di equilibrio in sperimentazioni successive che hanno progressivamente allargato la platea dei beneficiari fino a comprendere la quasi totalità degli uffici centrali.

Secondo la De Palma, la Banca è pronta a cogliere la sfida di arrivare ad interessare tutte le lavoratrici e i lavoratori, attraverso un percorso di implementazione del numero delle lavorazioni effettuabili da remoto e, soprattutto, puntando all'incremento della digitalizza-



UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**
Il nostro nuovo mensile pensato per te

zione della clientela. In poche parole, tante difficoltà e ostacoli, ma anche la sincera volontà di perfezionare questa modalità di lavoro e renderla fruibile a tutti i dipendenti, seppur con la dovuta attenzione alla customer satisfaction e alla sostenibilità organizzativa e produttiva.

Nelle sue illuminanti conclusioni, il nostro Segretario Nazionale con delega alla contrattazione Giuseppe Bilanzuoli ha illustrato i pilastri su cui è stata costruita la normativa di CCNL in materia di lavoro agile, quali sono i rischi da evitare in futuro e quali le rivendicazioni da presentare al tavolo del prossimo rinnovo contrattuale.

Riguardo l'impianto attuale, Giuseppe ha citato, quali elementi caratterizzanti e imprescindibili richiesti ed ottenuti: la volontarietà, il diritto alla disconnessione, l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro come obiettivo principale da assegnare allo strumento. Nel futuro, invece, bisognerà puntare a recuperare i costi che attualmente sono a carico dei Lavoratori (si pensi alle spese per energia e gas), chiedere che le aziende si facciano carico di tutti gli elementi legati alla salute e sicurezza, (posto di lavoro ergonomico, strumentazione adeguata, ecc), rivendicare il riconoscimento del buono pasto anche per i lavoratori agili. Un ulteriore ed importante sforzo dovrà essere fatto per evitare le derive che possono accompagnare lo smart working: il rischio di un'accelerazione delle esternalizzazioni legate al concetto che il lavoro può svolgersi ovunque; la perdita dei presidi fisici rappresentati dalle filiali, con tutte le conseguenze in termine di perdita del ruolo sociale per la collettività e di aggregazione e socializzazione per i lavoratori; il rischio di perdere una delle grandi conquiste del sindacato di categoria, ossia la retribuzione legata alla prestazione professionale e non al raggiungimento del risultato. In tal senso, infatti, lo smart working nella sua versione pura di strumento di flessibilità, prevede una

organizzazione del lavoro per obiettivi e questo aspetto, se non adeguatamente normato e controllato, potrebbe aprire la strada verso il lavoro a cottimo, con tutte le implicazioni personali e sociali che ne conseguono. Infine, Bilanzuoli ha segnalato la necessità di tenere unita la categoria ed evitare divisioni tra gruppi di

lavoratori basate sullo svolgimento di mansioni "remotizzabili" e altre che presentano maggiori difficoltà in tal senso. Nel suo apprezzatissimo intervento Giuseppe ha dimostrato che la Uilca c'è, ha le idee chiare ed è pronta a confrontarsi con le altre OO.SS. di settore e con le controparti aziendali e la loro associazione. La UILCA è pronta a portare a qualsiasi tavolo negoziale la propria anima riformista, laica, indipendente. Come si può evincere dal resoconto, si è trattato di un incontro di ampio respiro in cui abbiamo dato voce a tutti gli attori che saranno coinvolti nelle scelte future; non abbiamo nascosto le difficoltà né esaltato gli aspetti positivi puntando su un'analisi razionale, reale e scientifica del fenomeno. I ritorni, in termini di apprezzamento, ci dicono che l'obiettivo è stato raggiunto.

Continueremo a studiare il mondo delle banche e dei bancari continuando a proporre appuntamenti di riflessione e di approfondimento, perché questo è lo spirito della UILCA: passione e competenza.



Giuseppe Bilanzuoli
Segr. Nazionale UILCA



Il nostro nuovo mensile pensato per te

UNA MANO PER GLI ALTRI *Rubrica a cura di Tiziana Blasilli*

ASSOCIAZIONE INFINITO AMORE DA EMANUELE CICCOZZI

Vicino ai genitori e ai bambini nella battaglia contro le malattie oncologiche infantili



Foto concessa dall'Associazione a titolo gratuito per la pubblicazione

Infinito amore è la testimonianza di come un evento di malattia e di dolore possa trasformarsi in qualcosa che testimoni l'attaccamento alla vita. È la Onlus intitolata a mio figlio Emanuele, prematuramente scomparso all'età di nove anni, per una leucemia.

D: Il desiderio più grande dell'associazione è quello di realizzare progetti e attività che permettano ai bambini e alle loro famiglie di recuperare la "Normalità" della vita, ci vuole parlare di quelli che secondo lei sono i più significativi?

Ci occupiamo principalmente di progetti rivolti al reparto Onco-ematologico dello Ospedale pediatrico Bambino Gesù di Roma, dal quale siamo riconosciuti. Ne abbiamo realizzati molti in questi anni, cercando di migliorare vari aspetti della vita dei piccoli pazienti: quello psicologico, quello ludico e quello didattico. Per esempio, ci siamo dedicati a garantire il **diritto allo studio**, anche durante la fase della cura. In ospedale è già presente la scuola, ma chiaramente svolta durante l'orario scolastico; non sempre un bimbo oncologico è in condizione di fare lezione durante l'orario scolastico. Ecco perché abbiamo pensato di fornire docenti per i bambini anche in un orario extrascolastico, per dare la possibilità di recuperare le lezioni, quando le condizioni psico-fisiche sono migliori e con didattiche personalizzate. Ci siamo inoltre interessati dell'aspetto psicologico dei bimbi e dei genitori nei lunghi periodi di cura, stanziando **una borsa di studio per una Psicologa a disposizione del reparto**. Tra gli altri progetti

L'Associazione Infinito Amore da Emanuele Ciccozzi nasce nel 2015 dalla forte volontà di una famiglia come tante che ha attraversato questo stesso percorso e che con il sostegno di volontari, amici e personale medico, ha deciso di far tesoro della propria lunga esperienza in questa struttura ospedaliera.

L'associazione si impegna in primo luogo a sostenere la divisione onco-ematologica dell'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù di Roma, assistendo e dedicandosi alle famiglie e ai bambini affetti in particolare dalle leucemie, linfomi, neuroblastomi e altre malattie oncologiche.

Il desiderio più grande è quello di realizzare progetti e attività che permettano ai bambini e alle loro famiglie di recuperare la "Normalità" della vita.

Abbiamo intervistato **Claudia Colloca, Presidente dell'Associazione**, che ringraziamo per la disponibilità.

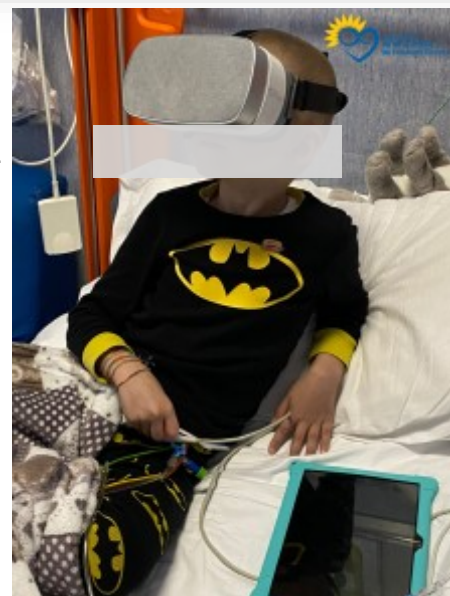
D: Come nasce l'associazione?



Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te

realizzati, spicca poi, il progetto pilota **"Limbix Virtual Reality"**, che ha studiato la diminuzione del dolore e dello stato di ansia nei bambini oncologici, grazie all'utilizzo della **Virtual Reality**: i bimbi scelti sono stati muniti per giocare, di visori dotati di realtà aumentata e, contestualmente gli operatori sanitari, hanno monitorato le loro funzioni vitali e la diminuzione dello stato di stress e di dolore grazie al loro utilizzo. Menziono poi il nostro ultimo progetto del 2022: **realizzeremo una borsa di studio, rivolta a un medico chirurgo specialista in pediatria o in oncologia** interessato ad acquisire competenze cliniche e biologiche nell'ambito della neuro oncologia pediatrica di età inferiore ai 35 anni. Il programma sarà svolto presso l'Unità Operativa di Neuro-oncologia dell'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù, sotto la supervisione della Dr.ssa Angela Mastronuzzi con possibilità di approfondire oltre che aspetti clinici e diagnostici anche aspetti di biologia molecolare dei tumori cerebrali infantili presso laboratori altamente specializzati.



LIMBIX Virtual Reality

Foto concessa dall'Associazione

D: Quali sono i Vostri sogni nel cassetto per il futuro?

Il nostro più grande sogno? Una casa di accoglienza per le famiglie non romane, e soprattutto con difficoltà economiche, che provengono da tutta Italia, e dal resto del Mondo per le cure. Stiamo lavorando alla realizzazione di questa idea da un anno e mezzo, ma la pandemia non ci ha aiutato, siamo ottimisti e speriamo tanto si possa realizzare quanto prima questo sogno. Il nostro "pozzo dei desideri" è ampio e speciale: è un collegamento tra i nostri sostenitori, noi, il cielo e il profondo della terra, è il nostro modo di esserci, per contribuire insieme a migliorare la qualità della vita dei nostri piccoli pazienti.

D: In questi anni così difficili per tutti, a causa della pandemia da Covid-19, dove le restrizioni sociali hanno impattato tutte le strutture ospedaliere, come siete riusciti a star vicino ai bimbi ricoverati?

Sì, la pandemia ha creato grandi difficoltà, è stato necessario a volte, nei periodi più complessi, sospendere i nostri servizi di volontariato in presenza, attivandoci da collegamento remoto, pur di garantire ai bimbi il nostro affetto nelle lunghe giornate ospedaliere. Ci è mancato il contatto con loro, in alcune fasi. In altre, quando possibile, abbiamo goduto dei loro sorrisi.

D: Chi volesse partecipare e dare il proprio contributo come può fare?

Appena sarà ripristinata la formazione dei nuovi volontari, chi lo desidera potrà aiutarci nelle attività di volontariato all'interno e all'esterno dell'Ospedale e inoltre supportare le attività solidali di raccolta fondi dell'associazione, che facciamo due volte l'anno: a Pasqua con le uova di cioccolato e i nostri "Spalma felicità" creme spalmabili, a Natale con i panettoni, pandori e stelle comete di cioccolato. Sicuramente poi, un grande aiuto per realizzare i nostri progetti, ci giunge dalla raccolta del 5x1000. Grazie a tutti

www.infinitoamore.org

<https://www.facebook.com/infinitoamoredaemaonlus>



Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te
WELFARE IN CONFETTI Rubrica a cura di Maria Chiara Milanese
MPSOLIDALE: LA SOLIDARIETÀ A PORTATA DI... COLLEGA


Conciliare vita lavorativa e privata non è affar semplice, ancor più se non si ha modo di contare su una rete di sostegno capace di supportare le necessità quotidiane dell'individuo o della famiglia. Da Natale 2015, all'interno dell'accordo sulla contrattazione di secondo livello, ha preso il via la sperimentazione denominata MPSolidale, divenuta strutturale tre anni più tardi.

Grazie a questo importante mezzo intriso di altruismo e generosità è stato possibile creare un contenitore in cui confluiscono le donazioni di ore retribuite da parte dei dipendenti, messe al servizio dei colleghi del Gruppo MPS (BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese, Banca WIDIBA) che si trovano a dover fronteggiare gravi necessità personali o familiari, una volta esauriti i permessi spettanti a livello individuale.

Sia le Aree Professionali che i Quadri Direttivi possono contribuire autonomamente alle donazioni di permessi retribuiti ad ore e di giornate di ferie (ex festività soppresse, banca ore, permesso ex art. 56), mentre i Dirigenti possono attingere ad eventuali ferie pregresse o, come recita la normativa D02398002, "rinunciando volontariamente a quote della retribuzione spet-

tante", operando dunque una decurtazione al proprio stipendio pari ad uno o più giornate lavorative e/o un numero di ore compreso tra 1 e 7 (i contributi dei Dirigenti possono essere attivati con l'intercessione della Funzione Amministrazione RU centrale).



Per contribuire alle donazioni il percorso è il seguente: entrando nell'applicativo DM Time per la gestione di assenze e presenze, basta selezionare all'interno della sezione "Calendario" la Tipologia "Altre Disposizioni" e successivamente la Causale desiderata.

Per inoltrare la richiesta di fruizione è necessario invece interessare la Funzione Gestione RU di riferimento che fa da tramite con la Funzione Gestione Operativa RU (la quale gestisce le richieste in ordine cronologico), inoltrando la documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di una problematica grave personale o familiare. Ogni istanza, una volta concessa, permette di fruire di un massimo di 20 giorni lavorativi, terminati i quali è possibile procedere con un'ulteriore richiesta.



Il nostro nuovo mensile pensato per te



La fruizione dei permessi di MPSolidale va inserita autonomamente in DM Time, avvisando il Responsabile dell'Unità Operativa con almeno 48 ore di anticipo.

⇒ La gratuità, la volontarietà e l'assenza di vincoli temporali per la cessione di ore e giornate fanno di questo strumento di Welfare un apprezzabile interessamento al benessere a tutto tondo dei colleghi e se si aggiunge il fatto che la Commissione Welfare, in casi eccezionali, possa valutare misure straordinarie di intervento (anche a livello economico) nell'interesse di alcuni

colleghi ecco pronto un salvagente pronto a dare un sostegno concreto, perché nessuno possa sentirsi solo o abbandonato.

SCOPRI I PROGETTI E I SERVIZI DELLA UIL

CLICCA SULLE ICONE PER VISITARE I SITI INTERNET DEDICATI

TERZO MILLENNIO



IL SINDACATO DEI CITTADINI



Maggio 2022



UN ALTRO

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**
Il nostro nuovo mensile pensato per te
WELLNESS – UILCANESS Essere UILCA, stare bene
Rubrica a cura di Graziella Ciccù
PROVA COSTUME E RITENZIONE IDRICA: PRONTI PER IL MARE?
essere UILCA, stare bene.
a cura di Graziella Ciccù

Se maggio è solito regalarci le rose, quest'anno ci ha sorpreso anche con giornate tipicamente estive: arrivano in anticipo i primi caldi, con temperature anche esagerate; il pensiero delle vacanze, tanto agognate durante un intenso anno lavorativo, si materializza dentro le prenotazioni dei biglietti aerei verso le più ricercate mete estive, o semplicemente nei viaggi programmati alla ricerca di svago e relax. Ma se il trascorrere dell'estate viene cadenzato dai weekend al mare e se lasciare la nostra abituale routine (tra lavoro, impegni e stress) per qualche settimana rende la mente più leggera, sotto l'ombrellone, spesso, si rischia di vivere con ansia la faticida "prova costume".

Una buona prova costume, ormai è risaputo, non è il risultato di consigli miracolosi last-minute, ma andrebbe avviata attraverso un programma accorto, almeno dalla primavera. Tuttavia, anche se non si è stati attenti a seguire uno stile di vita sano in modo costante, è possibile arrivare in spiaggia sentendoci meno gonfi, più in forma e a nostro agio anche in costume.

Partiamo dal primo nemico del benessere estivo: la **ritenzione idrica** (impropriamente identificata con il termine "cellulite"); non si tratta solo di un inestetismo ma di un'inflammatione che riguarda il sistema venoso e linfatico oltre che il tessuto adiposo. La linfa, deputata al trasporto di sostanze di scarto non riuscendo a defluire in modo corretto attraverso il suo sistema di vasi e snodi, ristagna in alcuni punti accumulandosi tra gli spazi intracellulari e causando quell'anomalo rigonfiamento edematoso che comunemente è conosciuto come "effetto a buccia d'arancia".

Questa condizione di infiammazione, legata dunque a un deficit di ossigenazione, è determinata da alcuni fattori: un'alimentazione inadeguata, uno stile di vita sedentario, una scarsa idratazione. Considerando che il calore induce una maggiore dilatazione dei vasi sanguigni e di conseguenza anche gonfiore, in estate questo stato infiammatorio diventa ancora più accentuato.





Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te

Questo non significa però che non sia possibile tenerlo sotto controllo, attenuarlo o addirittura risolverlo. Basta partire da un'**alimentazione adeguata** che preveda il consumo limitato di alimenti ricchi di sale (in quanto il sodio favorisce l'aumento della ritenzione idrica) e di carboidrati semplici (bevande zuccherate e dolci in genere) privilegiando verdura e frutta di stagione, soprattutto quella di color rosso e arancio ricca di antiossidanti che stimolano la circolazione e rinforzano i vasi sanguigni, frutti e ortaggi drenanti come finocchi, zucchine, meloni e angurie.

Bere tanto, almeno 2 lt al giorno, è fondamentale per il corretto funzionamento dell'organismo, ma anche per motivi estetici. L'idratazione infatti esalta le proprietà plastoelastiche della pelle conferendo ai tessuti un aspetto liscio ed omogeneo. Inoltre il magnesio contenuto nelle acque minerali aiuta il microcircolo e favorisce l'eliminazione dell'acido lattico responsabile della ritenzione idrica.

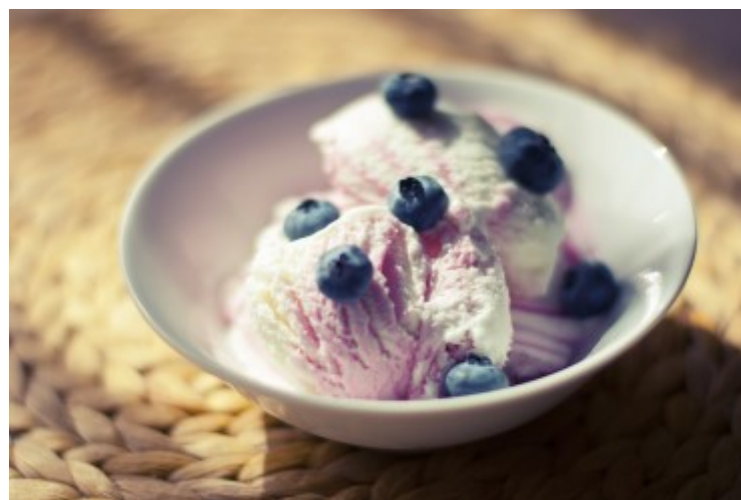
Sarebbe una buona regola bere due bicchieri d'acqua prima di ogni pasto per regolare il senso di fame e per smaltire le tossine in maniera efficace. Ricordiamoci, infine, di **praticare attività fisica con regolarità**. Non servono grandi allenamenti, basta una passeggiata a passo svelto ogni giorno anche sul bagnasciuga per contrastare il caldo estivo. Per chi invece sceglie di allenarsi in palestra è consigliabile al termine della seduta eseguire esercizi di controllo respiratorio sollevando le gambe in alto per favorire il ritorno venoso.

Rispettare questi accorgimenti, in maniera costante, renderà superabile la vostra prova costume, come bere un bicchiere d'acqua (meglio due, ad ogni pasto), vi farà sentire più carichi e in forma. Per non trascorrere l'estate "a pezzi", ma orgogliosamente in due pezzi!

L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA

GELATO LIGHT ALLA FRUTTA

A cura di Graziella Ciccù



Ingredienti:

- 3 banane mature
- 200 gr di frutta fresca a piacere (frutti rossi, melone, anguria...)
- 3 cucchiaini di sciroppo d'agave
- 1 cucchiaino di burro di mandorle o burro di arachidi
- Succo di ½ limone

Procedimento:

Lavare la frutta e tagliarla in pezzetti non molto grandi, mescolare con il succo di limone per evitare che annerisca, e mettere in freezer per qualche ora. Quando sarà congelata utilizzare un mixer per frullarla aggiungendo lo sciroppo d'agave, fino ad ottenere la consistenza desiderata.

Suggerimenti:

Potete rendere il gelato più nutriente aggiungendo dello yogurt greco o delle proteine in polvere del gusto preferito.



Il nostro nuovo mensile pensato per te

LE PAROLE DEL SINDACATO *Rubrica a cura di Paolo Fongaro*

IL PRIMO MAGGIO

Le origini della Festa dei Lavoratori

Per alcuni è semplicemente il primo giorno del quinto mese dell'anno. Per milioni di lavoratori in tutto il mondo è invece una festa solenne, dal nome da pronunciare tutto d'un fiato, senza pause: **PRIMOMAGGIO**.

Nella grande famiglia del Sindacato è una ricorrenza di straordinaria importanza. Siamo però sicuri di conoscere l'origine di questa "giornata" così importante?

Dopo la guerra civile americana (1861-1865), sindacati e socialisti cominciarono a rivendicare le "TRE OTTO" (8 ore di lavoro, 8 ore di riposo, 8 ore per svago e istruzione): una delle prime manifestazioni ebbe luogo a Chicago il 1° maggio 1867. La rivendicazione accompagnò la crescita industriale e organizzativa operaia negli anni successivi, fino a che nel 1884 la Federation of Organized Trade Labor Unions, nel corso del proprio congresso a Chicago si propose di rilanciare quella lotta e decise che le 8 ore avrebbero dovuto costituire la giornata lavorativa legale a partire dal 1° maggio 1886. E proprio in quella data si ebbero manifestazioni ovunque: quella di Chicago fu la più riuscita, anche perché nella città erano in corso agitazioni operaie fin dai giorni precedenti. La polizia, chiamata a reprimere alcuni assembramenti, sparò sui manifestanti uccidendo due lavoratori. La situazione degenerò rapidamente: tre giorni dopo - presso la fabbrica di macchine agricole McCormick, in sciopero - durante una manifestazione di protesta scoppiò una bomba dove stazionavano alcuni reparti di polizia. Due agenti morirono sul colpo, altri sei a seguito delle ferite riportate. Subito dopo l'esplosione la polizia sparò all'impazzata sui dimostranti colpendone una cinquantina, alcuni in modo mortale. Non si seppe mai con precisione quanti lavoratori persero la vita.

Le vittime di quei fatti divennero in poco tempo per tutte le componenti del movimento operaio americano ed europeo "I Martiri di Chicago", divenuti simbolo delle lotte per la limitazione del tem-

po di lavoro.

Nel 1889 la "American Federation of Labor" propose il Primo maggio come giornata internazionale dei lavoratori e la IIa Internazionale fece propria la proposta nel suo Congresso di Parigi, invitando le organizzazioni socialiste a una grande dimostrazione



internazionale per l'anno successivo. L'idea di un gran giorno di sospensione del tempo ordinario di lavoro ebbe un successo clamoroso.

L'invenzione della tradizione del Primo maggio fu agevolata dal fatto che quel giorno era già diffusamente il "moving day" (giorno dei traslochi), cioè la data d'inizio delle locazioni e degli affitti nel ciclo dei lavori agricoli e all'aperto.

Il primo giorno di maggio era poi assunto a simbolo dell'esplosione della vegetazione dopo il lungo inverno, della natura che ciclicamente torna a rifiorire. Da allora in poi l'associazione tra rinnovamento della vita operaia e rinnovamento della natura si estese ovunque, dando luogo tra l'altro a una tradizione anche iconografica di grande importanza

Il 1° maggio si piantava "l'albero di maggio", una betulla rivestita dalle prime foglie, ornata da banderuole, corone e ghir-



Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te

lande che si portava in giro per il paese per poi essere piantato sulla piazza principale.

In Italia, più che altrove, il Primo maggio si collegò alle antiche forme del "Maggio" come festa della vegetazione che derivava direttamente dalle antiche celebrazioni della fertilità in Roma antica. Era quindi giorno di gioia, di bevute e mangiate collettive, di più liberi rapporti tra i sessi, poi giorno di festa e non di lavoro e quindi già per questo sufficiente a farne un giorno di perdizione. In Italia la chiesa cattolica – decisamente avversa a feste "pagane" di questo tipo - volle sostituire l'albero di maggio con l'albero della croce e già dalla fine dell'Ottocento contrappose San Giuseppe artigiano (divenuto in seguito San Giuseppe lavoratore) al Primo maggio, ma con scarso successo. Tuttavia l'Italia era un paese nel quale il movimento operaio non poteva non fare i conti con la forte tradizione cattolica. Il Primo Maggio si fortificò, per esempio, con l'immagine di Cristo primo socialista, un "Cristo dei lavoratori".



Il Primo Maggio divenne così in Italia una sorta di Pasqua dei Lavoratori. Il fascismo proibì il Primo Maggio, vedendone con chiarezza uno dei principali punti di forza delle rivendicazioni dei lavoratori. Innumerevoli sono però i racconti di celebrazioni clandestine della festa che, nel secondo dopoguerra, riapparve in tutto il suo vigore.

Il Primo Maggio divenne così in Italia una sorta di Pasqua dei Lavoratori. Il fascismo proibì il Primo Maggio, vedendone con chiarezza uno dei principali punti di forza delle rivendicazioni dei lavoratori. Innumerevoli sono però i racconti di celebrazioni clandestine della festa che, nel secondo dopoguerra, riapparve in tutto il suo vigore.



Nel 1947 la ricorrenza venne funestata dalla strage di Portella della Ginestra, eccidio in cui la banda di Salvatore Giuliano sparò su un corteo di lavoratori uccidendone quattordici. Con il passare degli anni il Primo Maggio si rafforzò sempre di più come occasione di riflessione e rivendicazione dei diritti dei lavoratori, in particolare nella buia parentesi degli anni di piombo.

Dal 1990 i sindacati confederali, in collaborazione con il comune di Roma, organizzano un grande concerto in piazza San Giovanni in Laterano, rivolto in particolare ai giovani, cercando di coinvolgerli e stimolarli a riflettere sul senso di questa ricorrenza: un giorno per ricordare, riposare, festeggiare. Con lo sguardo rivolto al futuro che trae linfa da secoli di lotte e sacrifici. Proprio come l'albero di maggio che ogni anno si riveste di nuove foglie piene di speranza...



Maggio 2022

Il nostro nuovo mensile pensato per te
LEGI-PENSANDO Rubrica a cura di Annalisa Pancione
IL CONTROLLO A DISTANZA SUI LAVORATORI - I PARTE

Il tema del controllo sull'attività lavorativa esercitato dal datore di lavoro è particolarmente articolato, ma di sicuro interesse per capire diritti e doveri dei lavoratori e per individuare il perimetro all'interno del quale possono muoversi.

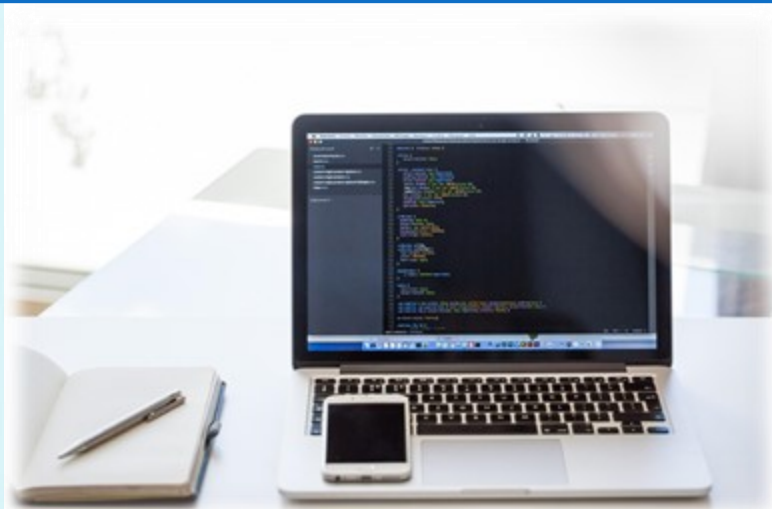
In tal senso, è opportuno evidenziare la titolarità in capo al datore di lavoro di un potere tripartito (direttivo, di controllo e disciplinare) che si realizza attraverso la verifica della corretta esecuzione della prestazione in relazione agli adempimenti ed agli obblighi dei lavoratori al fine di perseguire l'interesse imprenditoriale e si finalizza, eventualmente, attraverso l'irruzione di sanzioni per illeciti commessi (potere disciplinare).

Il datore di lavoro, con la sottoscrizione del contratto, è autorizzato ad esercitare i suoi poteri nei confronti del lavoratore assunto.

Si può, quindi, affermare con certezza che l'attività di controllo è legittima, ma non sconfinata.

Il primo limite lo troviamo nella **Costituzione Italiana** (1947) che lega l'iniziativa economica alla **SICUREZZA, LIBERTÀ E DIGNITÀ UMANA**.

Per la prima volta, il lavoratore assume un'i-



dentità autonoma nell'espletamento delle funzioni lavorative aprendo la strada ad una nuova cultura del lavoro basata sul rispetto dell'individualità e della dignità del lavoratore. Un ulteriore passo in avanti per arginare l'esercizio incondizionato del potere di controllo del datore di lavoro lo offre **lo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970, art 2,3,4 ripreso dall'art 114 del D.lgs n.196 del 30 giugno 2003)** che tende a confinare i sistemi di vigilanza e di controllo alle mere esigenze produttive ed operative, specificando che la sorveglianza sui lavoratori non deve avere "carattere poliziesco" e non può essere realizzata in forme di controllo occulto o a distanza nei confronti dei lavoratori.

Per assistere ad una inversione di tendenza,

dobbiamo aspettare il 2015 con il c.d. "Jobs Act" (art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015).

Con il job act si può procedere all'installazione di strumenti audiovisivi per esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, tutela del patrimonio aziendale e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Per agire in tal senso è necessario un accordo con la rappresentanza sindacale unitaria o aziendale, in assenza del quale l'azienda potrà procedere solo previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro o della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale.

La vera novità del Jobs Act riguarda il monitoraggio esercitato sulle strumentazioni in dotazione al lavoratore per la prestazione lavorativa come computer, tablet e telefonini aziendali ed il controllo degli accessi tramite badge. In questi casi il datore di lavoro ha facoltà di controllo senza necessità di accordo preventivo con le organizzazioni sindacali ed è necessario solamente rendere edotto il lavoratore, attraverso una policy aziendale, dell'esistenza di tali controlli.



Alla luce di quanto detto, è facilmente intuibile il dissidio che si crea fra il quadro normativo e la privacy dei lavoratori. Il controllo, esercitato in modo invasivo, potrebbe infatti violare il diritto alla riservatezza ed alla libertà del lavoratore, dando origine a cause e ricorsi per rilevare l'incostituzionalità dei provvedimenti.

Passeremo, in un secondo momento (nella prossima edizione del giornale) ad una disamina di alcune sentenze in materia

per capire gli orientamenti giurisprudenziali che sono strettamente legati all'evoluzione della nostra società ed ai cambiamenti delle organizzazioni lavorative. Basti pensare alla diffusione dello Smart Working, reso possibile grazie alla tecnologia e all'implementazione di sistemi di controllo aziendali, che consentono di vigilare sull'impiego della diligenza e sul rispetto delle prescrizioni impartite al di fuori dei tempi e dei luoghi dove eravamo soliti svolgere le nostre attività lavorative.



Il nostro nuovo mensile pensato per te

UILCA GRUPPO MPS

Via Ricasoli n. 40
53100 - Siena

Tel.: 0577-48589
Tel int: 0577-299719

Un altro motivo
per sceglierci!

Non sei ancora iscritta/o
con noi?

Clicca [qui](#) per scaricare la
delega o contatta la nostra
segreteria di coordinamento all'email:

uilca.mps@uilca.it

VISITA IL NOSTRO SITO INTERNET:

[HTTPS://WWW.UILCAGRUPPOMONTEPASCHI.IT](https://www.uilcagruppomontepaschi.it)

SEGUICI SULLA NOSTRA PAGINA FACEBOOK: UILCA Gruppo MPS

In questo numero

| | |
|--|---------|
| IL PUNTO DELLA SITUAZIONE Di Carlo Magni | 1-2 |
| GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS 16-17 MAGGIO 2022- POGGIBONSI (SI) HOTEL ALCIDE | 3-4 |
| SMARTWORKING: COME, QUANDO E PERCHÈ TELELAVORO, LAVORO AGILE, SMARTWORKING - PASSATO, PRESENTE, FUTURO Riflessioni e spunti tratti dal Seminario organizzato dalla UILCA di Reggio Calabria Di Vincenzo Crupi | 5-6-7-8 |
| UNA MANO PER GLI ALTRI ASSOCIAZIONE INFINITO AMORE DA EMANUELE CICCIOZZI Vicino ai genitori e ai bambini nella battaglia contro le malattie oncologiche infantili Di Tiziana Blasilli | 9-10 |
| WELFARE IN CONFETTI MPS SOLIDALE: LA SOLIDARIETÀ A PORTATA DI... COLLEGA Di Maria Chiara Milanese | 11-12 |
| WELLNESS-UILCANESS Essere UILCA, stare bene PROVA COSTUME E RITENZIONE IDRICA: PRONTI PER IL MARE? e L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA Di Graziella Ciccù | 13-14 |
| LE PAROLE DEL SINDACATO IL PRIMO MAGGIO- LE ORIGINI DELLA FESTA DEI LAVORATORI Di Paolo Fongaro | 15-16 |
| LEGI-PENSANDO I CONTROLLI A DISTANZA SUI LAVORATORI-I PARTE Di Annalisa Pancione | 17-18 |