

# 9 | STYLLUS

Ferisce più la penna che la spada

Fondo Sanitario Nazionale

Fondo Esuberi

Stress e lavoro correlato



## Editoriale

### 3 Un confronto importante

► VIDEO INTERVENTO DI SALVATORE TAORMINA

## Venti di ponente

### 4 Tra Fondo esuberi e rinnovo del contratto

A cura di Mauro Bossola



## Il grillo parlante

### 15 "Compagno di scuola"

A cura di Salvatore Taormina

## Cassa Sanitaria

### 6 Il nuovo Fondo Sanitario di gruppo

A cura di Giuseppe Milazzo

## Cassa Assistenza

### 7 Fondo Integrativo Sanitario Gruppo Intesa Sanpaolo un breve vademecum

A cura di Susanna Ponti

## L'angolo della Posta

### 10 Domande e risposte...

► VIDEO INTERVENTO DI A. ROSSO, R. ASCHIERO, M. BOSSOLA

A cura della Redazione

## Liberamente

### 12 Tutti sanno che una cosa è impossibile da realizzare, finché arriva....

A cura di Paola Presotto

## Stress e Sicurezza

### 13 Stress e lavoro correlato è tempo di valutazioni

A cura di Loris Brizio



Anno V N° 16 - Dicembre 2010

STYLUS

Pubblicazione quadrimestrale

Autorizzazione n°5780 del

14/05/2004

del Tribunale di Torino

Direttore responsabile

Mauro Bossola

Direttore editoriale

Salvatore Taormina

Hanno collaborato per i testi:

Angela Rosso

Daniela Fioretti

Giuseppe Milazzo

Loris Brizio

Mauro Bossola

Paola Presotto

Roberto Aschiero

Salvatore Taormina

Susanna Ponti

Per le immagini:

Paolo Moisiello

**fabi** INTESA SANPAOLO

Amministrazione

Direzione e Redazione

C/o FABI

Via Guarini, 4

10123 Torino

Tel. 011 5611153

Fax 011 540096

Sito internet: [fabintesasnapaolo.it](http://fabintesasnapaolo.it)

e-mail: [federazione@fabi.it](mailto:federazione@fabi.it)

[salvatoretaormina@tin.it](mailto:salvatoretaormina@tin.it)



**Editoriale**

Salvatore Taormina

# Un confronto importante



▶ Video Salvatore Taormina

# Tra Fondo esuberi e rinnovo del contratto



Segretario Generale Aggiunto  
Federazione Autonoma Bancari Italiani

## Venti di Ponente

a cura di di Mauro Bossola



In questi giorni siamo alla rottura tra l'Associazione Bancaria Italiana e i sindacati dei bancari; motivo del contendere il fondo esuberi, o meglio, il fondo di solidarietà di settore.

Si tratta dell'ammortizzatore sociale – pagato dalla categoria e dalle banche – che ha consentito di rendere socialmente sostenibile la profonda ristrutturazione del settore, accompagnando alla pensione decine di migliaia di lavoratori che volontariamente hanno aderito ai piani contrattati a livello sindacale e di gruppo.

Ora questo strumento, a causa delle modifiche introdotte a livello legislativo, è diventato per le aziende troppo costoso e troppo incerto, mentre sono migliaia i colleghi già in esodo che si sono visti allungare perentoriamente il momento dell'erogazione della pensione.

La situazione richiede quindi la volontà delle parti di affrontare questo momento – con freddezza – coinvolgendo il Governo e individuando le soluzioni tecniche per rendere il fondo una via ancora praticabile per le ristrutturazioni che verranno.

Le nuove regole internazionali – a partire da quelle di Basilea III – avranno conseguenze importanti per il settore e saranno diverse le banche indotte – volenti o nolenti – ad aggregarsi per rafforzarsi patrimonialmente.

In questo quadro, è importante avere relazioni sindacali stabili a livello di settore, a partire dalla riforma del fondo di solidarietà, improntate a reciproca correttezza e buona fede, per dare serenità a coloro che nel fondo già ci sono e per quanti potrebbero essere interessati dalle riorganizzazioni aziendali.



► Video Mauro Bossola

Per quanto siano problemi differenti, sullo sfondo del confronto si staglia il rinnovo del contratto nazionale di lavoro; un impegno che riguarda chi in banca lavora e ci rimane ma anche chi ci verrà a lavorare.

Costoro, se non direttamente coinvolti dagli esiti della trattativa sulla revisione del fondo esuberi, lo saranno comunque per il metodo che le parti si daranno per affrontarla, nella consapevolezza che il metodo concertativi – dall'ABI autorevolmente confermato a parole – sarà l'unico a consentire un'equilibrata soluzione sia per il fondo che per il contratto. ■

*Le nuove regole internazionali – a partire da quelle di Basilea III – avranno conseguenze importanti per il settore e saranno diverse le banche indotte – volenti o nolenti – ad aggregarsi per rafforzarsi patrimonialmente.*



# Il nuovo Fondo Sanitario di gruppo

Il 1° gennaio prossimo partirà il nuovo Fondo Sanitario di Gruppo. Dal 2 ottobre scorso, data di sottoscrizione dell'accordo, si è speso ogni genere di commento sul valore politico, sociale, pratico dell'accordo stesso. Quello che più conta è il risultato ampiamente positivo delle assemblee. In ogni luogo del nostro paese il consenso è stato pressoché unanime. Lavoratrici e lavoratori hanno ben compreso, è stato un vero e proprio successo.

Anche sul fronte pensionati, quello più complesso per l'eterogeneità della sua composizione, abbiamo ottimi segnali di consenso. Sono migliaia le adesioni che stanno pervenendo da parte dei pensionati.

Il vero e proprio successo lo abbiamo registrato tra coloro che mai hanno avuto la possibilità di iscriversi, con i loro famigliari, ad un Fondo sanitario e che fino ad ora potevano contare solo su una polizza benefit pagata dalla propria azienda o di tasca propria, tra l'altro, molte di queste polizze avevano grossi problemi di equilibrio e rischiavano di essere disdetdate.

Un grande sforzo di solidarietà verso i pensionati, oltre il riversamento di contributi e riserve nella loro sezione, è stato quello di retrodatare la possibilità di iscrizione a tutti coloro che sono andati in pensione dalla data di fusione. Abbiamo ampliato la platea degli aventi diritto. Giungono notizie di un vasto interessamento verso l'adesione di questi soggetti. Non dobbiamo illuderci che dal 1° gennaio del prossimo anno tutto andrà bene. Un periodo di rodaggio dobbiamo metterlo in conto. Si sta facendo ogni sforzo, abbiamo unificato ben 46 trattamenti diversi sul territorio. Il centralino è sovraccarico di telefonate di chiarimento, sono adibite



diverse decine di persone che si sono formate in un breve tempo sul nostro Fondo, abbiamo già chiesto di ampliare ulteriormente il numero degli addetti. Crediamo, però, che finita la fase di avvio il Fondo darà grandi prestazioni in modo efficiente, la massima attenzione dovrà essere dedicata alla tempistica dei rimborsi.

In ogni caso, per qualsiasi problema che si dovesse verificare i nostri dirigenti sindacali sanno a chi rivolgersi per aiutarvi a risolvere ogni problema, occorrerà un poco di pazienza. L'accordo è stato una vera e propria riforma, oltre ad aver salvaguardato ed esteso i c.d. "valori", solidarietà, mutualità, miglioramento del

welfare aziendale, coesione interna, e molti altri ancora, tengo a sottolineare che tutto è stato rivisto e innovato, senza dimenticare le esperienze passate.

Abbiamo tagliato ponti e scomodato situazioni che sembravano pietrificate dal tempo, affrontando nell'interesse collettivo criticità importanti, cosa che non sempre vediamo avvenire anche in altre situazioni organizzative all'interno del nostro Gruppo nelle quali prevale il "campanile". In un'epoca dove si fa un gran parlare di riforme con scarsi risultati è un bel esempio da seguire, ci siamo riusciti grazie all'unità dei lavoratori e all'azienda che con lungimiranza ci ha creduto. ■

## Fondo Integrativo Sanitario Gruppo Intesa Sanpaolo un breve vademecum



### Iscritti

- Dipendenti, esodati e Pensionati (con i relativi familiari) già iscritti al 31/12/2010 alla Cassa Intesa e alla Cassa Sanpaolo
- Neo assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante con CCNL 8/12/2007 o delle Società del Gruppo con CCNL di altro Settore
- Familiari fiscalmente a carico (coniuge, figli, altri familiari fiscalmente a carico fino a 80 anni di età)
- Familiari fiscalmente non a carico (coniuge, coniuge di fatto, figli, genitori conviventi fino a 80 anni di età)

### CONTRIBUZIONE

La contribuzione a carico dell'iscritto è calcolata sulla retribuzione imponibile Inps

BENEFICIARI		CON FAMILIARI A CARICO		CON FAMILIARI NON A CARICO
			TETTO MASSIMO DI	CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA PER OGNI COMPONENTE
Tutto il personale in servizio nel gruppo ed esodati	1% su imponibile Inps + 0,10%	1,30	0,90%	
Personale in quiescenza	3% su pensione AGO + 0,10%	3,30	0,90%	

- l'ammontare delle contribuzioni è decurtato del maggior onere contributivo relativo alla quota per sé a carico del dipendente iscritto alla cassa intesa e/o Cassa Sanpaolo
- **Part time:** la contribuzione è determinata in rapporto al corrispondente lavoro a tempo pieno.

**Quota aziendale a carico del Sanpaolo:** è fissa e disposta dagli accordi aziendali.

Attualmente è pari a € 900,00 con rivalutazione Istat annuale

## PRESTAZIONI OSPEDALIERE principi generali

*Ricovero in Istituto di Cura per infortunio/malattia (con o senza intervento chirurgico), di intervento chirurgico ambulatoriale, parto (cesareo o fisiologico), aborto.*

**Spese per onorari chirurgo,** dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria o per materiale di intervento.

**Spese per rette di degenza,** nonché spese per assistenza medica, infermieristica e assistenziale cure, medicinali, trattamenti fisioterapici e rieducativi, esami ed accertamenti diagnostici sostenute durante il periodo di ricovero o degenza.

**Spese per assistenza medica,** cure, medicazioni, trattamenti fisioterapici e rieducativi, medicinali, esami ed accertamenti diagnostici, sostenute nei 90 gg. precedenti/successivi al ricovero od alla data dell'intervento ambulatoriale (elevati a 120gg in caso si ricovero nell'ambito del SSN).

## SPESE PER L'ASSISTENZA AL NEONATO DURANTE LA DEGENZA.

### Prestazioni ospedaliere - massimali

**MASSIMALE** annuo per nucleo familiare, raddoppiabile nel caso di grandi interventi chirurgici, pari a € 150.000  
In caso di intervento ambulatoriale franchigia del 20% per evento;

In caso parto cesareo o aborto € 7.800 per evento;

In casi di parto non cesareo € 3.500 per evento.

Franchigia € 500 in caso di ricovero senza intervento chirurgico (escluso il parto, dialisi, diabete) di durata inferiore a 5 giorni (4 notti).

- Spese per vitto- pernottamento in Istituto di Cura per un accompagnatore dell'assistito, con il limite giornaliero di € 100 e con un massimo per evento di 30 gg/anno.
- Spese per trasporto dell'assistito in Ospedale o Casa di Cura (sia in Italia che all'estero) fino ad un massimo di € 1.500 per anno e nucleo familiare.
- Spese per assistenza infermieristica domiciliare nei 90 gg. precedenti e successivi al ricovero (120 gg per interventi presso SSN), fino alla concorrenza dell'importo di € 60 giornalieri e per un max. per evento di 90 gg. (raddoppiabile in caso di Grandi Eventi Patologici)



In caso di ricovero, anche in day hospital, che non comporti effettuazione di rimborsi da parte della "Cassa", è corrisposta all'iscritto un'indennità di 90 per ogni giorno intero di durata del ricovero fino ad un massimo di 90 gg./anno. In caso di parto non cesareo l'indennità prevista è erogata per un importo minimo di 500 euro, compete al neonato solo quando la permanenza dello stesso è dovuta a malattia.

## PRESTAZIONI SPECIALISTICHE

### Alta diagnostica

TIPOLOGIA	MASSIMALE ANNUO PER NUCLEO FAMILIARE	FRANCHIGIA
Angiografia, Chemioterapia, Dialisi, Doppler-Ecodoppler, Elettroencefalogramma, Diagnostica endoscopica, Holter, Mielografia, MOC, Radioterapia, Amniocentesi, Risonanza Magnetica Nucleare, Scintigrafia, TAC, Terapia Interferonica.	<b>€15000</b> <b>€30000</b> in caso di grandi eventi patologici	<b>20%</b> (escluse le spese di dialisi) se prestazioni erogate presso centro convenzionati la franchigia è di <b>50 euro</b>

### Prestazioni specialistiche

TIPOLOGIA	MASSIMALE ANNUO PER NUCLEO FAMILIARE	FRANCHIGIA
Prestazioni specialistiche ambulatoriali e domiciliari	<b>€ 3000</b> per l'anno 2011 <b>€ 3500</b> per l'anno 2012 <b>€ 4000</b> per l'anno 2013	<b>30%</b> Se erogati da medici e centri convenzionati la franchigia è di 20 e per visite, e <b>35 euro</b> per diagnostica
Di cui per trattamenti fisioterapici e rieducativi	<b>€ 800</b>	
Protesi auditive	<b>€ 2.000</b>	Nessuna franchigia
Mezzi correttivi oculistici	<b>€ 450</b>	<b>30%</b>
Interventi correttivi dei difetti visivi	<b>€1500</b>	<b>20%</b>

Cure dentarie (non dovute a infortunio) Spese per ablazione tartaro e visita di controllo fuori dal plafond di cui sopra 1 volta per anno per persona	<b>€ 1500</b> <b>€ 75</b>	<b>30%</b> ===
Protesi e apparecchi resi necessari da perdite o menomazioni invalidanti	<b>€ 3000</b>	Nessuna franchigia
Cure per disintossicazioni	<b>€ 1.500</b>	<b>30%</b>
Interventi psicoterapeutici o psicoanalitici anche comportanti ricovero in Istituto di Cura	<b>€ 1.500</b>	<b>30%</b> (min. € 25 a visita)
Cure omeopatiche (esclusi medicinali), visite specialistiche e accertamenti solo se effettuate da medici	Non rimborsabili	
Ticket (escluso farmaci)	Nessun massimale	Nessuna franchigia

## CONVENZIONI DIRETTE E PREVIMEDICAL

Sono mantenuti i canali preesistenti nelle precedenti casse per le convenzioni:

- convenzioni dirette (ex cassa Intesa)
- convenzioni previmedical

Nella prospettiva di realizzare un unico regime, il Consiglio di Amministrazione costituirà una Commissione ad hoc con l'intento di massimizzarne l'economicità della gestione, intervenendo sulle reti convenzionali in essere.

## MODALITÀ DI RIMBORSO

Le spese, decurtate dalle franchigie, sono liquidate per l'80% a seguito della richiesta e per il 20% a seguito dell'approvazione del bilancio e sulla base del risultato d'esercizio.

I tickets vengono rimborsati subito al 100% .

Le richieste di rimborso possono essere inoltrate ogni qualvolta il totale sia di almeno 100, in caso contrario l'invio può essere effettuato dal mese di ottobre.

In caso di risultato di esercizio positivi, la quota residua non rimborsata immediatamente viene erogata entro il 30 giugno dell'anno successivo della gestione di pertinenza. Ove non consegua l'integrale liquidazione della quota residua, il rimborso avviene in misura proporzionale con eventuale utilizzo di una porzione non superiore al 10% del patrimonio della gestione di pertinenza esistente al 1° gennaio dell'anno considerato, al netto degli eventuali accantonamenti deliberati dai competenti Organi della "Cassa". ■

## DOMANDA

**D)** Prima ancora che vengano indette le assemblee per votare l'accordo per il fondo sanitario di gruppo e' già uscita la circolare con le nuove disposizioni a partire dal 1/1/2011. Cosa succederà se le votazioni avranno esito negativo? Verrà revocata la circolare e rimarrà in vigore la vecchia normativa fino a che non si raggiunga un nuovo accordo? Così si dà per scontato che i lavoratori accettino l'accordo.



➤ Video Angela Rosso

**R)** A seguito dell'accordo firmato il 2 ottobre è stata data informativa sulle modalità di funzionamento del nuovo Fondo Sanitario, che dal 1/01/2011 sostituirà le precedenti Casse Sanitarie. Nel frattempo su tutto il territorio si stanno svolgendo le **assemblee e i colleghi, a larghissima maggioranza**, stanno approvando l'accordo. Nessun risultato viene dato per scontato, tuttavia quando sottoscriviamo un accordo con l'Azienda riteniamo che sia sostenibile e conseguentemente possa essere approvato, come sino ad oggi è sempre avvenuto.

## DOMANDA

**D)** Sembra che senza un intervento del governo alcuni colleghi esodati non abbiano la copertura da parte del fondo per tutto il periodo precedente la pensione. Chi andrà a coprire questo periodo di scopertura? Nel caso se ne facesse carico l'azienda quali ripercussioni avrebbe sull'imminente trattativa per il rinnovo contrattuale?

**R)** allo stato attuale la materia è regolata dalle previsioni di legge su coloro che sono collocati in mobilità, che prevede la non applicazione delle nuove norme pensionistiche per un limite massimo di 10.000 persone all'anno. Questo limite, già oggi, è ampiamente superato non solo dai bancari ma anche da molte altre categorie; si pone così il problema del suo allargamento (oneri a carico del bilancio dello Stato) oppure del mantenimento con oneri conseguenti a carico delle aziende (accordo Unicredit) oppure a carico del Fondo Esuberi stesso. Una richiesta congiunta ABI e sindacati è stata inviata al Governo ma è rimasta inesa.

## DOMANDA

**D)** Ho scoperto con delusione che ai colleghi che lavorano in alcune piccole filiali non è permesso partecipare alle assemblee sindacali a causa di una regola che stabilisce, credo in base al numero di iscritti, quali filiali abbiano diritto a partecipare e quali no. Vi pare giusto che alcuni colleghi siano discriminati? A me sembra un'ingiustizia. Qual è la normativa precisa? E perché non si interviene in merito?

**R)** Ovviamente nessun collega deve essere discriminato nei suoi diritti. L'impossibilità ad indire assemblee nella filiali unico punto operativo con meno di tre addetti deriva dal protocollo nazionale sulle agibilità sindacali, che recita: i lavoratori delle unità produttive che occupino da 3 a 7 dipendenti possono partecipare alle assemblee indette presso l'unità più vicina....



➤ Video Roberto Aschiero

## DOMANDA

**D)** Quest'Azienda si fa bella davanti ai giornali e ai clienti dicendo che d'ora in poi ci sarà trasparenza, coerenza negli investimenti che vengono man mano consigliati, col profilo del cliente e poi all'atto pratico aumentano le pressioni commerciali. Non mi sembra che ci sia coerenza e voi cosa fate? Cosa consigliate ai colleghi che in fondo sono in balia di chi dirige gli uffici?

**R)** Non c'è alcuna coerenza tra quanto dichiarato dalle banche in genere e quanto realmente praticato, in materia di trasparenza e coerenza tra prodotti e profili di investimento. Tutti perseguono indistintamente **la massima redditività** e le pressioni commerciali sono indirizzate in tal senso, come abbiamo più volte denunciato. La raccomandazione che noi facciamo ai colleghi è di operare con deontologia professionale e nel rigoroso rispetto della normativa e delle disposizioni operative

## DOMANDA

**D)** Qual è la normativa precisa in materia di trasferimenti? Fino a che punto ci si può opporre a un trasferimento non gradito? Ultimamente noto che in filiale i colleghi con una certa anzianità sono tra i più a rischio e francamente non capisco proprio il perché. In fondo il collega che è in una data filiale da tanti anni ( indipendentemente dalla mansione ) è un punto di riferimento per il cliente, eppure l'Azienda sembra non tener conto assolutamente di questo che è un dato oggettivo. Riuscite a spiegarmi il perché di questa miope strategia aziendale che stravolge sia i clienti sia la vita dei colleghi?



➤ Video Roberto Aschiero

**R)** I trasferimenti sono regolamentati dall'accordo 20/12/2007 che stabilisce il consenso del lavoratore per trasferimenti con distanza dalla residenza superiore a 50 km, ridotta a 25 km per il personale a part time. Per quanto il radicamento sul territorio dei colleghi più anziani, evidentemente per la banca non

rappresenta più un valore aggiunto. Ormai pare premiante solamente la propensione alla vendita, che spesso trova un più facile consenso tra il personale giovane e quindi ritenuto più flessibile e più condizionabile dalle pressioni commerciali. Su questo tema, continui sono i nostri interventi con la Banca per bloccare casi di vera vessazione nei confronti dei lavoratori.

## DOMANDA

**D)** Si parla molto di Esodi, tra noi colleghi di una certa anzianità, ma quando ci sarà il prossimo "Scivolo"? Qualcuno parla anche di un allungamento degli anni di permanenza nel fondo e con un misto di Cassa Integrazione e part time obbligatorio si potrebbe arrivare ad andar via anche 11 anni prima. E' vera questa voce di corridoio?

**R)** Eventuali nuovi accordi sull'esodo (scivolo) sono ipotizzabili solo a seguito della presentazione ai sindacati del nuovo piano industriale di gruppo (previsto per la prossima primavera).

Nella trattativa attualmente aperta a livello nazionale sulle regole di funzionamento del Fondo, l'ABI ha chiesto una riduzione di oneri per continuare ad utilizzare questo ammortizzatore sociale (fino a tre anni di utilizzo dell'indennità di disoccupazione + quattro anni di fondo esuberi con assegno ridotto al 60% dell'ultimo stipendio e obbligatorietà in fase di adesione)

Nel momento in cui scriviamo la trattativa è interrotta perché il sindacato ha giudicato tali proposte inaccettabili, sia a livello politico (volontarietà) che tecnico. ■



➤ Video Mauro Bossola

# Tutti sanno che una cosa è impossibile da realizzare, **finché arriva uno sprovveduto che non lo sa e la inventa.** (Albert Einstein)

**C**iao a tutti, mi chiamo Paola, sono una collega e lavoro a Villafranca d'Asti. In Filiale ho visto girare il cd "Viva l'Africa", registrato nello studio di Livio Negro e cantato da Carlo Pertusati (il Don), Michele Primiano (il Barista), Simon Attardi (il Figlio del Barista) Cosimo Epifani-Epico (cantante) e Attilio Oliva (facitore amanuense di mattoni...mah!), con l'obiettivo di raccogliere fondi per la costruzione di una scuola in Congo. Bella idea, mi sono detta, ne ho comprato subito una copia e ovviamente mi sono proposta di cantare nel CD successivo...

Detto fatto a breve uscirà "Viva l'Africa 2", ci sarò anche io J (bancaria per caso), Stefania Porta (assicuratrice) e Fabio Locci (operaio), un gran bel circo!!! Ho quindi pensato di regalare anche a tutti Voi la possibilità di contribuire con un piccolo mattone a costruire un grande progetto: la cultura e un piatto di cibo rendono l'umanità libera...di decidere sul proprio futuro.

L'anno scorso sono stati venduti 450 CD e raccolti c.a. **4.500,00 euro** per la costruzione di parte di una scuola utilizzata da 250 bambini a Konde di Niolo nella provincia del Basso Congo, c'è ancora tanto lavoro da fare, l'obiettivo è ambizioso! Per tutti quelli che vogliono

contribuire il prezzo del CD è 10,00 euro ed è possibile riceverlo in Filiale, inviando il bonifico al conto intestato "CHIESA PARROCCHIALE SANTA MARIA ASSUNTA" IBAN IT74 B030 6947 7801 0000 0002 154 **CAUSALE VIVA L'AFRICA 2**, e inviando una mail di conferma al

mio indirizzo [paola.presotto@intesanpaolo.com](mailto:paola.presotto@intesanpaolo.com) ... i più generosi lo riceveranno autografato!! Lunga Vita e Prosperità a Tutti e un sentito grazie alla FABI per la possibilità che mi ha dato di pubblicizzare questa importante iniziativa! **Paola** ■



## STRESS E LAVORO CORRELATO È tempo di valutazioni

L'art. 28 del D.Lgs 81/08, come modificato dal D.Lgs 106/09, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare anche quelli connessi allo stress lavoro-correlato e che tale valutazione deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Il Documento finale della Commissione è stato pubblicato con Circolare Ministeriale del 18 Novembre 2010.

Varicordato che lo stress legato al lavoro è in costante aumento: si stima che circa il 50-60% delle giornate lavorative perse in un anno siano da attribuire a patologie correlate allo stress e che interessino circa il 22% dei lavoratori (in Italia la percentuale sale al 27%, al di sopra della media Europea).

La principale novità introdotta dalla Circolare riguarda l'inserimento nel processo di valutazione dei rischi, accanto ai rischi tradizionali, anche di quelli «immateriali». In questo contesto lo Stress Lavoro Correlato è definito come la "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro". Tra i fattori di stress si dovranno considerare anche ritmi e carichi di lavoro, conflitti con e tra colleghi, turni e percorsi di carriera.



La valutazione dello stress lavoro-correlato, in accordo con la Circolare Ministeriale, si articola in due fasi:

1. una prima fase, considerata necessaria (valutazione preliminare), che consiste nella rilevazione di indicatori "oggettivi e verificabili" in riferimento a queste tipologie:

- eventisentinella (ad esempio indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori);
- fattori di contenuto del lavoro (ad esempio ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni);
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;

- fattori di contesto del lavoro (ad esempio ruolo nell'ambito organizzativo, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro).

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio, il datore di lavoro è tenuto solo a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un monitoraggio.

2. una seconda fase, eventuale, da attivare solo nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. In questo caso si dovrà procedere alla pianificazione e all'adozione di opportuni correttivi.

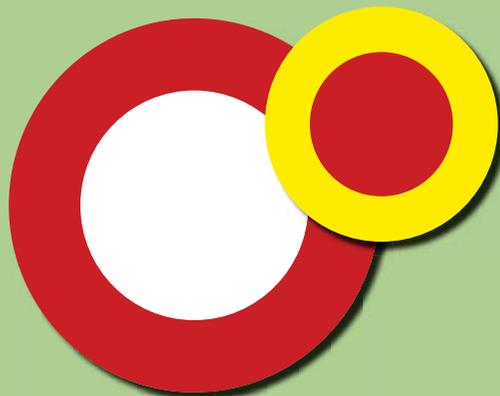
La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere effettuata analizzando gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e, all'occorrenza, può portare a miglioramenti mediante l'adozione di

idonee azioni correttive e l'attuazione di codici di condotta e accordi di clima.

Al processo di valutazione e gestione del rischio devono partecipare attivamente i lavoratori e i loro rappresentanti, prevedendo non solo il loro coinvolgimento ma anche la formazione e l'informazione "continua" sull'argomento.

E' quindi necessario avviare un dialogo costante con le Aziende per promuovere i valori della sicurezza, avendo per obiettivo il maggior benessere psicofisico possibile per i lavoratori, come indicato dalle norme.

In **Intesa San Paolo**, il Sindacato, tramite l'Osservatorio sta elaborando proposte concrete di studio, verifica e promozione, sui grandi temi della Sicurezza e della Responsabilità Sociale, tra i quali il tema dello stress lavoro correlato, con una particolare attenzione agli aspetti sempre più rilevanti della formazione e dell'informazione dei lavoratori. Tali momenti di confronto tecnico e dialettico potranno sicuramente essere preludio a iniziative condivise tra le parti sociali in vista della costruzione di quella comune cultura della prevenzione aziendale che il Testo Unico auspica, con l'obiettivo dichiarato di migliorare qualitativamente la vita lavorativa in Azienda operando in termini di prevenzione e, la dove possibile, di partecipazione attiva dei lavoratori alle politiche di prevenzione. ■



## Stress

Si stima che circa il **50-60%** delle giornate lavorative perse in un anno.

È necessario avviare un dialogo costante con le Aziende per promuovere i valori della sicurezza.

# “Compagno di scuola...”



Ricordo con nostalgia le parole di una canzone di Antonello Venditti che dicevano più o meno così: “Compagno di scuola, ti sei salvato dal fumo delle barricate? Compagno di scuola, compagno per niente, ti sei salvato o sei entrato in Banca pure tu”. Sono parole di una canzone che oggi pochi ricordano e su cui ancor meno sono pronti a fare una riflessione che non si può considerare sicuramente facile.

Ma stasera tra antichi ricordi, offuscati non solo dalla nebbia che ci circonda, voglio provare a riflettere insieme a voi su un tempo che fu e su quello che forse verrà. Premetto che il sottoscritto si è iscritto a Ragioneria a metà degli anni 70' e i vagiti del 68' erano già avvolti in un limbo di incertezze, dubbi e paure. Ma la voglia di mettersi in gioco, di confrontarsi e di sperare di cambiare il mondo era una real-

tà in cui ci si misurava con il nemico (ovvero colui che la pensava in maniera diversa) in maniera decisa anche se con qualche paura. La parte avversa (fosse essa rappresentata dalla polizia o da chi la pensava in maniera diametralmente opposta) si presentava agli appuntamenti con pesanti bastoni (nel migliore dei casi), erano anni importanti, vivi, in cui

i suoi consigli e i suoi insegnamenti. Oggi, però, la scuola non è più quella di un tempo, come non lo è la società attuale. Le cose cambiano, è inevitabile, ma quello che forse manca di più sono i compagni di scuola di un tempo con cui si rideva, scherzava e si sognava di costruire un mondo migliore. In qualcosa la nostra ge-

*“Compagno di scuola, ti sei salvato dal fumo delle barricate? Compagno di scuola, compagno per niente, ti sei salvato o sei entrato in Banca pure tu”*

si misurava la passione politica, il credo studentesco e le passioni giovanili. Il sottoscritto – come molti dei miei attuali colleghi - ha iniziato dapprima come rappresentante di classe e poi d'Istituto prima di arrivare a più alti incarichi nel sociale, ma erano altri tempi, in cui la formazione si “faceva sul campo”, un po' come in Banca, un gradino dopo l'altro ed era un sistema che funzionava. Molti anni sono passati da allora e il mio “Credo sociale” non è cambiato, sono figlio di un sindacalista e malgrado papà non ci sia più da tanto tempo, ne vado ancora fiero e ricordo tutte le sue parole e soprattutto

nerazione ha sicuramente sbagliato (probabilmente abbiamo dato troppo ai nostri figli, li abbiamo viziati in maniera enorme danneggiandoli per il futuro, perché in molti casi non sono pronti ad affrontarlo), ma i giovani devono ricominciare a sentirsi “Compagni di scuola” tra di loro, e con questo intendo l'aver voglia di costruire (o ricostruire, a seconda dei casi) un mondo che in qualche modo stanno contribuendo a portare allo sfacelo. Una società senza ideali e purtroppo per molti senza prospettive. Riflettiamoci tutti. Il Tao. ■