

Un anno insieme

Esattamente un anno fa pubblicavamo il primo post del nostro sito.

In questi 12 mesi abbiamo visto crescere l'interesse per quanto stiamo facendo, ricevendo numerosi apprezzamenti in diverse occasioni. I nostri numeri non sono né saranno mai quelli di siti più importanti, ma **veder aumentare in modo costante il numero di accessi ci incoraggia e ci spinge a proseguire.**

Sperando di farvi cosa gradita, riportiamo alcuni dei post più letti in questi 12 mesi.

Ne abbiamo scelti 6: li pubblichiamo in ordine inverso, dal meno letto a quello che ha registrato più contatti.

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/guardarsi-allo-specchio-e-non-riconoscersi.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/mifid-2-cosa-cambia-per-gli-operatori.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/il-welfare-aziendale-e-una-illusione.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/lazienda-puo-ridurre-lo-stipendio-al-lavoratori.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/assegni-occhio-alla-clausola.html>

BCC Abruzzo e Molise: premio di risultato 2018

Il 26 settembre 2018, presso la Federazione Abruzzo e Molise Bcc, è stato sottoscritto l'Accordo che consentirà il pagamento del PDR relativo al bilancio 2017.

La liquidazione del PdR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2017.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione **il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati**, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Quest'anno la tassazione Irpef del Premio **usufruirà dell'agevolazione al 10%** fino al limite reddituale di euro 80.000 e per una soglia di premio massimo pari ad euro 3.000.

L'importo definito a titolo di Premio di risultato 2018 sarà maggiorato del 5%, a carico dell'Azienda, per i dipendenti che opereranno, come sopra, per le prestazioni di Welfare riportate in seguito.

Per quanto riguarda la formula di calcolo è stata adottata la stessa dell'anno scorso.

E' stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga, in tutto o in parte, comunque su basi volontarie, al rimborso di prestazioni sostenute a

titolo di welfare.

A titolo indicativo le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- campus estivi e invernali;
- test scolastici/universitari;
- assistenza anziani o non autosufficienti
- Contributo al Fondo Pensione.

Chi fosse interessato ad usufruire del PdR in modalità “welfare” dovrà inserirlo in Procedura Zucchetti entro la data che verrà comunicata in seguito dalla Federazione.

	Le Segreterie Regionali
FABI	FIRST/CISL
	FISAC/CGIL

Scarica il volantino

Banca Popolare di Bari: prossime iniziative di lotta

Colleghe e Colleghi

ci siamo lasciati il 30 luglio scorso con un comunicato in cui vi annunciavamo la riunificazione del tavolo sindacale, come prima forte risposta alla protervia aziendale, ai trasferimenti conseguenti alla chiusura delle filiali disposte

dal 6 luglio, poi, complice il periodo feriale, si sperava in una pausa. Ma così non è stato!

Durante il periodo estivo l'azienda ha provveduto a "mensilizzare" il budget trimestrale per poi, a macchia di leopardo, farlo diventare settimanale! Di quanto avevamo denunciato nel documento del 30 luglio possiamo solo dire che il mese di ferie ha solo peggiorato la situazione o, al massimo, l'ha congelata in barba al calore estivo.

Ma iniziamo con ordine e partiamo dall'ultimo documento ufficiale dell'azienda.

La semestrale al 30-6-2018 risulta essere una delle peggiori mai registrate, caratterizza il risultato di un' "infelice" gestione manageriale, non certo ascrivibile ai colleghi ed alle colleghe su cui, invece, questi "super manager" cercano di far ricadere le colpe dei pessimi risultati.

Ma noi non siamo i manager, noi viviamo di modesti stipendi. Se veniamo rottamati con un esodo incentivato o accediamo al fondo esuberi, non "rischiamo" di essere richiamati in servizio come accade spesso ai manager, che escono dall'azienda, con bonus "significativi", e successivamente rientrano in BPB in beffa ai numerosi accordi sindacali sottoscritti dal 2012 al 2017.

E che dire dell'uso scellerato delle risorse – alcune decine di milioni di euro – che, attraverso gli accordi del 2016 e del 2017, i colleghi stanno "mettendo a disposizione" di un'azienda in grosse difficoltà?

Vengono sperperati in ennesime ed eterne consulenze, in richiami in servizio di persone oramai fuori dai contesti aziendali, ininterrotte assunzioni di "esperti" – per fortuna, altrimenti chissà quale semestrale sarebbe venuta fuori -. Ma vengono buttati, anche, nel calderone dei crediti erogati ad aziende che non hanno futuro: ricordiamo a tutti che la maggior parte dei crediti "ammalorati" sono di delibera dei massimi organi statutari.

Simbolicamente la cessione della Credit Management racchiude gli elementi base dell'agire manageriale.

Per incamerare il contributo economico, è stata irresponsabilmente ceduta la professionalità dei colleghi e delle colleghe, tant'è che per il servizio, ormai allo sbando, oggi si cercano estrosi palliativi. A quant'ammonta il valore del credito ceduto ?

E grande risulta essere la confusione gestionale che ha preso vita in Credit Management. Anche di questo sarebbero responsabili i lavoratori e le lavoratrici e non le decisioni manageriali ? Una catastrofe !!!

Pervicace l'affezione manageriale al Customer Center, concentrato di contraddizioni, di inadeguata gestione delle risorse umane, di aleatoria produzione di concreti risultati, nella sospetta volontà di non regolarizzare e strutturare il servizio così da non dare dignità ai lavoratori ed alle lavoratrici che sempre più numerosi vengono "avviati" a quell'ufficio, portando con se un importante bagaglio professionale che viene puntualmente vanificato, perduto, sprecato. Ma a cui vengono assegnati sempre maggiori incombenze senza uno straccio di giustificazione normativa interna, con straordinari festivi (volontariamente obbligatori) che vanno solo ad aumentare i costi.

E che dire delle piccole angherie quotidiane a cui, purtroppo, siamo sempre più soggetti e che ci sdegnano ancor di più per la loro bassezza e meschineria: straordinari non riconosciuti, filiali in emergenza a cui non vengono date sostituzioni, obbligo di fare ferie, ex festività e giorni di solidarietà, ma che diventano una nostra COLPA e non un aiuto che il personale sta dando all'azienda.

Questo management ha difficoltà a "gestire" l'azienda in funzione degli accordi sindacali che cerca e che sottoscrive, ma poi non rispetta e non fa rispettare.

Una domanda viene spontanea, se non si riesce a gestire la

solidarietà, i lavoratori e le lavoratrici che sono stati obbligati a “rinviare” la solidarietà, ed hanno accumulato anche 20 giorni, quando la potranno fare – magari a dicembre – la “pagheranno” per l’intero mese ?

E che dire delle contestazioni disciplinari sempre più cavillose ed eccessive rispetto ai “ritmi” sinora dettati dai “capi”? E dei colloqui intimidatori e i trasferimenti fatti in dispregio di ogni regola – il giorno prima, Lg.104/92 – oltre che di ogni buon senso.

E la recentissima ri-pubblicazione del “Codice Disciplinare”, ha significati “allusivi” ?

Respingiamo con fermezza i sempre più violenti e continui tentativi dei vertici aziendali di scaricare le responsabilità della situazione di difficoltà sui lavoratori e sulle lavoratrici con le continue vessazioni commerciali e il massiccio ricorso a contestazioni disciplinari.

Le scriventi OO.SS.

– **stigmatizzano** la deriva autoritaria e la sempre più evidente difficoltà gestionale aziendale;

– **ritengono** che i comportamenti aziendali abbiano svuotato di valore il modello sindacale propositivo ed alle volte partecipativo, sin qui assunto, da tutte le sigle sindacali presenti in azienda, il cui senso di responsabilità viene così “calpestato”;

– **avvieranno** una intensa fase di confronto con i lavoratori e le lavoratrici per condividere le future iniziative di lotta, ormai ineludibili.

Bari, li 24.9.2018

Segreterie di Coordinamento Gruppo Banca Popolare di Bari
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-una-nuova-fase-sindacale-una-nuova-stagione-unitaria.html>

ABI e BCC: indennità annuali. Provvidenze per motivi di studio

Come ogni anno, in coincidenza con la riapertura delle scuole, è il momento di inoltrare la richiesta relativa alle somme spettanti ai lavoratori per ciascun figlio o equiparato fiscalmente a carico che frequenti la scuola media inferiore o superiore o l'università. L'indennità spetta anche ai lavoratori studenti.

Ricordiamo che l'accredito delle provvidenze non avviene in automatico, quindi è necessario che ogni lavoratore presenti la domanda.

Le indennità sono previste dai CCNL ABI e Federcasse **con modalità e importi leggermente diverse**; per questo invitiamo i lavoratori a rileggere i post che riguardano la loro casistica.

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/abi-indennita-annuali-provvidenze-per-motivi-di-studio.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-indennita-annuali-provvidenze-per-motivi-di-studio.html>

Intesa Sanpaolo riporta 75 lavoratori nel centro storico dell'Aquila

Il lento e faticoso ripopolamento del centro storico dell'Aquila si arricchisce di un altro tassello.

Da oggi, lunedì 24 settembre, il settore Operations e Imprese di Intesa Sanpaolo si trasferisce dai locali di via Roma di palazzo Del Tosto in quelli di corso Vittorio Emanuele 29, nella vecchia sede del Banco di Napoli.

L'ufficio dove attualmente lavorano **75 persone** venne aperto dall'istituto di credito nel 2010, in seguito a un accordo sindacale con il quale vennero effettuate circa 600 assunzioni a tempo indeterminato in tutta Italia per rilanciare l'occupazione in alcune aree disagiate.

Oltre al polo dell'Aquila – dove, inizialmente, vennero assunti circa 130 lavoratori, soprattutto giovani e neolaureati – Intesa inaugurerà nuovi insediamenti a Lecce, Potenza e, in quanto area all'epoca caratterizzata da un'alta percentuale di cassa integrazione, anche nella città dove la banca ha il suo quartier generale, Torino.

Il trasferimento nel palazzo che ospitò, per anni, il Banco di Napoli, comporterà peraltro per l'azienda anche un notevole risparmio sui fitti, visto che la sede è di sua proprietà mentre per quella di palazzo Del Tosto pagava un affitto.

I nuovi uffici di corso Vittorio non saranno aperti al

pubblico. I settori Operations delle banche, infatti, non fanno attività di sportello ma si occupano per lo più di assistenza e consulenza per le filiali e le imprese.

Ciononostante, per un centro che sta faticosamente cercando di tornare a un barlume di normalità e di vita, il trasferimento di un ufficio privato con 75 dipendenti è un passo avanti importante.

“Intesa Sanpaolo è legata in maniera profonda ai territori e alle popolazioni colpite dal terremoto” spiega **Tito Nocentini**, direttore regionale di Intesa Sanpaolo “Siamo lieti e orgogliosi di contribuire, nei limiti della nostra attività, a rendere il centro dell’Aquila di nuovo vissuto e operoso, per la cittadinanza come per i tanti colleghi del luogo”.

“Voler tornare nel cuore della città” rimarca **Luca Fausson**, Responsabile Operations Intesa Sanpaolo Group Services “sottolinea in modo forte quanto ci sentiamo legati ai territori sui quali operiamo. In questi anni i colleghi hanno condiviso le difficoltà conseguenti alla tragedia del 2009, che sarà sempre viva nelle memorie e che darà nuova energia alla voglia di ricostruire e di investire sul futuro. E’ bello ‘segnare’ questa strada, contribuendo a rivitalizzare il centro aquilano”.

Per rendere ottimale il trasloco dei lavoratori, il Comune dovrà tuttavia risolvere il problema parcheggi – l’intenzione è quella di stipulare delle convenzioni a pacchetto con la società che gestisce il mega parcheggio di Collemaggio – e dovrà trovare con Tua, l’azienda di trasporto pubblico regionale, delle soluzioni ad hoc per i tanti pendolari provenienti dalle altre province.

Esonero visita fiscale senza rivelare la malattia. Quando si può?

La **visita fiscale INPS** è un controllo medico finalizzato ad attestare la patologia di cui soffre il lavoratore e che gli impedisce di tornare al lavoro. Essendo una visita medica di controllo è garantita la **riservatezza**: se il lavoratore malato soffre di un disturbo la cui rivelazione può provocargli disagio o imbarazzo non deve avere timore, in quanto esiste il **divieto di diffondere notizie relative alla malattia**. E' quanto stabilisce una sentenza della Corte di Cassazione depositata il 31 gennaio di quest'anno.

In caso di disturbi psicologici o depressivi si potrà tranquillamente richiedere l'**esonero dalla visita fiscale INPS** e uscire all'aria aperta anziché stare al chiuso tra le quattro mura di casa, senza avere timore che il proprio disturbo venga rivelato.

Per l'esonero si ricorda che sul certificato medico da inoltrare all'INPS il medico dovrà inserire il Codice E.

Si tratta di un codice che esprime la sua opinione di medico nel testimoniare la necessità di esonero dalla visita fiscale per quel soggetto in considerazione della patologia da cui è affetto; questo parere sarà poi ulteriormente sondato dall'Istituto stesso.

Non dovrebbe esserci nessun timore che il proprio datore di lavoro venga a conoscenza di una malattia della quale il lavoratore vuole tenerlo all'oscuro per motivi di riservatezza. Il datore non può infatti venire a conoscenza della patologia, ma solo dell'esito della prognosi.

Qualora il datore di lavoro venga a conoscenza della malattia, ed in conseguenza di ciò provochi disagio al lavoratore malato (ad esempio rivelandola agli altri dipendenti) può essere denunciato.

In questo caso il lavoratore potrà chiedere il **risarcimento per i danni morali**.

Con la **sentenza n. 2367 del 31/01/2018** la Corte di Cassazione ha ribadito il **divieto di svelare la malattia del lavoratore dipendente**. Lo stato di salute di quest'ultimo rientra infatti tra i dati personalissimi che necessitano di una protezione maggiore.

Qualora il datore di lavoro venga a conoscenza della patologia del lavoratore perché il medico INPS lo ha scritto sulla relazione, non sarà il medico o l'istituto a pagarne le conseguenze, ma lo stesso datore di lavoro nell'eventualità in cui utilizzi quella notizia per provocare al dipendente maggior disagio.

Secondo quanto prevede il Decreto Ministeriale del 15 luglio 1986, il datore di lavoro o l'INPS – qualora richiedesse la visita di controllo – potranno ricevere esclusivamente una copia del referto **senza indicazioni diagnostiche, ma con la sola prognosi**.

Il certificato di malattia resta dunque totalmente **protetto da privacy**.

Fonte: www.termometropolitico.it

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/malattie-e-certificati.html>

Unicredit: contributo per familiari disabili e servizio "Fragibilità"

DI COSA SI TRATTA?

Si tratta di un contributo erogato ogni anno ai dipendenti del gruppo UniCredit che abbiano il coniuge e/o i figli (anche in adozione o in affido) compromessi nella propria integrità somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita(1).

Il contributo è pari ad € 2.500 per ciascuno dei familiari che si trovino in questa situazione.

Il pagamento del contributo è soggetto alla sola condizione della sussistenza dell'handicap e alla circostanza che il coniuge del richiedente non fruisca di analoga agevolazione (non hanno rilievo il reddito, l'età, la situazione familiare ecc.) e **viene corrisposto normalmente con il primo stipendio utile dopo l'approvazione della richiesta** (con assoggettamento a imposte e contributi). Dal 2017 il contributo per familiari disabili viene automaticamente ed esclusivamente liquidato con importo monetario nel primo cedolino stipendio utile dopo l'approvazione della richiesta

(1) La gravità della minorazione e la conseguente compromissione dell'integrità somatopsichica vanno valutate sulla base dei criteri indicati dalla Legge 104/92, che recita all'art. 3 comma 3: "E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di

emarginazione .

Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità."

COME SI COMPILA LA DOMANDA?

La domanda va compilata on-line, mediante Portale, accedendo alla sezione

HR Gate Italia>Employee Self Service>I miei documenti>Contributo per familiari disabili>Nuova richiesta.

Quando si compilano le diverse sezioni del modulo **occorre accertarsi che il familiare sia inserito e sia indicato come disabile**, altrimenti occorre inserire/aggiornare i dati seguendo il percorso da

HR Gate Italia>Employee Self-Service>Dati Personali> Gestione Familiari

ed inserire i dati relativi alla tipologia di disabilità (permanente o temporanea), l'anno per il quale si richiede il contributo e la data di scadenza della documentazione in possesso. A questo punto si clicca su *"Includi/escludi familiare"* per selezionare il familiare per cui si richiede il contributo, si inserisce la password e si clicca su *"Conferma"* per salvare la richiesta come *"Da completare"* (per poter tornare a modificarla in seguito) oppure come *"Completata"* quando sarà completa. Se si sceglie *"Chiudere senza salvare"*, i dati inseriti non verranno registrati.

Una volta stampato il modulo, va inviato con la documentazione comprovante la compromissione dell'integrità somatopsichica tramite posta interna a:

ES Shared Service Center – Team Benefit Via Marco D'Aviano, 5 Milano.

QUALI SONO I DOCUMENTI OCCORRENTI LA PRIMA VOLTA?

Nel caso di domanda presentata per la prima volta, la stessa dovrà essere corredata da idonea **certificazione della commissione medica provinciale attestante la compromissione dell'integrità somatopsichica della persona per cui viene richiesto il contributo.**

Negli anni successivi, se la documentazione non è scaduta, non sarà necessario accludere alla domanda alcuna certificazione medica. In tal caso, la procedura non prevede la stampa del modulo di accompagnamento. È comunque facoltà della banca richiedere in qualsiasi momento la documentazione medica aggiornata.

Si può verificare lo stato della pratica e seguirne l'iter, nella stessa sezione utilizzata per presentare la richiesta, che diverrà prima: "Documentazione ricevuta", poi "Richiesta approvata". Nel caso in cui il contributo sia richiesto per più familiari, andrà inserita una richiesta per ciascuno di essi.

PIANO WELFARE: FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI

Dal 2016 è possibile richiedere il rimborso in Piano Welfare delle spese sostenute per assistenza domiciliare, badante, retta di istituti o strutture in cui il proprio familiare è ospitato ed altre spese di assistenza sanitaria, come il noleggio delle carrozzine o la fisioterapia, anche in caso di non autosufficienza temporanea (es: rottura femore di un familiare).

Per beneficiarne non è necessario che il familiare sia fiscalmente a carico né che sia convivente: sarà necessario comprovare la "non autosufficienza" attraverso una certificazione medica. Se si usufruisce di sovvenzioni o di altre tipologie di rimborso da parte di enti pubblici o assicurazioni, non si potrà utilizzare il Piano Welfare per le medesime spese. Per vedere le istruzioni operative, le

convenzioni relative alle Badanti, Istituti, Strutture, e per inserire le richieste, seguire il seguente percorso sul portale:

HR Gate Italia > Welfare & Benefit > Piano Welfare > IL TUO PIANO WELFARE > FAMILIARI

NON AUTOSUFFICIENTI > BADANTI, ISTITUTI, ASSISTENZA FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI.

IL SERVIZIO “FRAGIBILITÀ”

Nel corso del 2017 è partito il servizio “Fragibilità”, riservato a tutte le colleghe e tutti i colleghi che hanno familiari non autosufficienti.

Un Contact Center di operatori sociali specializzati è a disposizione gratuitamente di colleghe e colleghi, per supportare ed orientare le scelte e azioni/attività nell'affrontare queste difficili situazioni. È possibile contattare il Contact center chiamando il numero verde 02/45076091 dalle ore 12 alle 14 oppure prenotare un appuntamento con l'operatore all'orario desiderato accedendo alla piattaforma

<https://welfareunicredit.jointly.pro>.

L'operatore dopo il colloquio preparerà una mappa di orientamento nella quale saranno evidenziati tutti i servizi che possono essere utili per affrontare con maggiore serenità la situazione. I servizi sono prenotabili e acquistabili sulla piattaforma “Fragibilità” dove sono stati selezionati partner con requisiti di qualità, professionalità e affidabilità. Se invece si conoscono già i servizi di cui si ha bisogno, si può accedere direttamente alla piattaforma “Fragibilità” ed effettuare la prenotazione e/o l'acquisto. Di seguito riportiamo

una breve descrizione dei 18 servizi presenti sulla piattaforma “Fragibilità”, visualizzabile sul Portale aziendale nella sezione dedicata ed a disposizione su tutto il territorio nazionale:

ALLEGATI:

Prospetto riepilogativo servizi Fragibilità

Guida al contributo per familiari disabili

Gli assegni diventano digitali: ecco cos'è cambiato

□ L'assegno digitale sostituisce l'assegno originale cartaceo ed ha piena validità ad ogni effetto di legge, riducendo i rischi operativi legati al suo scambio materiale e lavorazione manuale.

La CIT (Check Image Truncation) non incide sulle modalità di utilizzo e versamento degli assegni da parte dei clienti: l'emissione e la circolazione degli assegni rimangono infatti in forma cartacea, e il versamento avviene presso gli sportelli delle agenzie o presso gli ATM multifunzione come previsto da ciascuna banca.

Dal 9 luglio 2018 la CIT è l'unica procedura utilizzabile dalle banche per il pagamento degli assegni.

Le 4 cose da sapere e a cui fare attenzione

1. Quando si emette l'assegno o quando lo si riceve, è **importante verificare che esso sia completo di tutti gli elementi obbligatori:**

1. luogo e data di emissione;
2. importo in lettere e in cifre;
3. nome del beneficiario;
4. firma del correntista che emette l'assegno bancario (cosiddetta firma di traenza) o della banca che emette l'assegno circolare.

Gli assegni privi di uno di questi requisiti non sono regolari, non possono essere incassati con la nuova

procedura CIT e devono essere nuovamente emessi.

Da non dimenticare, inoltre, che sugli assegni di importo pari o superiore a 1.000 euro deve essere presente la clausola “non trasferibile”, solitamente già presente sui moduli di assegni rilasciati dalla banca o da apporre a mano, a cura del correntista, qualora non presente su moduli di assegni “vecchi” e non ancora utilizzati, per non incorrere in sanzioni.

2. Per facilitare il processo di digitalizzazione dell’assegno e il suo incasso, è opportuno:
 - compilare l’assegno con una scrittura quanto più possibile chiara e comprensibile;
 - apporre le firme di traenza e di girata, gli eventuali timbri e le altre informazioni rilevanti negli spazi appositi, evitando che i vari dati si sovrappongano e diventino difficilmente leggibili;
 - custodire con cura l’assegno, evitando che si danneggi o si consumi. Qualora non sia possibile per la banca creare una immagine digitale valida, l’assegno è sottoposto ad un processo di lavorazione più lungo, di cui il cliente viene informato tempestivamente dalla propria banca.
3. Se un assegno non viene pagato, **la banca non restituisce al cliente l’assegno cartaceo originario** (privo di valenza giuridica e che può essere distrutto una volta che la banca ha generato l’immagine digitale), bensì una copia cartacea conforme al documento elettronico con le informazioni relative al mancato pagamento. Le banche rilasciano una sola copia cartacea conforme che può essere utilizzata dal cliente al posto dell’originale cartaceo.
4. **È sempre bene diffidare di chi chiede di inviare la fotografia di un assegno per completare un acquisto**, magari a distanza o sul web. Gli assegni continuano a circolare in modalità cartacea e sono le banche a creare le immagini digitali. Spesso la richiesta di foto di assegni nasconde tentativi di truffa.

MPS: razionalizzazione rete filiali

Si è svolto lunedì u.s. il primo incontro previsto per la procedura relativa alla Razionalizzazione della Rete Filiali.

Questo ennesimo lotto prevede la chiusura di ulteriori 63 sportelli dei 600 complessivamente previsti dal Piano di Ristrutturazione 2017 – 2021.

Lo spin-off previsto per il week-end del 17-18 novembre coinvolge 326 risorse delle filiali cessanti. La distanza media tra le filiali in chiusura e le filiali incorporanti, così come le OO.SS. hanno più volte suggerito alle funzioni aziendali, risulta leggermente inferiore rispetto alle precedenti (3,2 km) ed è così dettagliata:

- 26 distanza inferiore ad 1 km
- 21 distanza tra 1 e 5 km
- 12 distanza tra 5 e 10 km
- 4 distanza superiore a 10 km

I principali criteri utilizzati per l'individuazione delle filiali da chiudere sono gli stessi utilizzati nelle precedenti cessazioni e nello specifico:

- Precedenza a filiali in locazione
- Dimensioni commerciali

- Distanza tra filiale cessante ed incorporante
- Potenzialità del territorio

Durante il prossimo incontro, ancora da calendalizzare, ci verranno forniti i chiarimenti che abbiamo chiesto circa l'individuazione di alcune filiali e le difficoltà che ci sono state segnalate dai Colleghi e dalle RSA competenti, oltre ovviamente agli organici target previsti per le filiali incorporanti, elemento indispensabile per esprimere una valutazione sulla procedura.

La chiusura delle filiali del presente lotto permette il raggiungimento per il 2018 del commitment relativo alla riduzione delle unità operative. Pur coscienti della necessità per la Banca di raggiungere tale obiettivo, le scriventi 00.SS continuano ad assumere una posizione fortemente critica circa la chiusura di filiali che presentano livelli reddituali positivi e che contribuiscono al raggiungimento dei risultati commerciali dell'intero Gruppo MPS, e la cui scomparsa contribuisce all'ulteriore impoverimento di intere porzioni di territorio nazionale.

Siena, 19 settembre 2018

LE SEGRETERIE

Registrazioni di

conversazioni con datore di lavoro: sono utilizzabili in giudizio?

Spesso, nell'ambito delle controversie di lavoro, viene avvertita l'esigenza, da parte dei dipendenti, di effettuare registrazioni di colloqui con il proprio datore di lavoro, all'insaputa di quest'ultimo, tramite appositi supporti (telefoni, registratori ambientali, microspie) al fine di ottenere l'assunzione di determinati mezzi di prova. Si pensi al caso del lavoratore assunto "in nero" che intende premunirsi di documenti finalizzati alla dimostrazione dell'effettiva esistenza del rapporto di lavoro subordinato, o ancora al dipendente che intende documentare atti discriminatori effettuati dal principale.

Ma sono sempre utilizzabili tali registrazioni?

Quali sono i limiti che impediscono l'acquisizione di certe riproduzioni?

Al fine di rispondere a tali quesiti, è opportuno avanzare un'analisi, prima del prevalente orientamento giurisprudenziale attinente all'argomento, di quelle che sono le condizioni che consentono effettivamente l'utilizzabilità, in sede processuale, delle riproduzioni in esame.

LA CASSAZIONE SULLE REGISTRAZIONI OCCULTE

Al riguardo, l'orientamento prevalente della Corte di Cassazione, intervenuta più volte sul tema, si mostra favorevole all'utilizzabilità delle registrazioni, anche telefoniche, prevedendo, come requisito essenziale, che **la registrazione venga realizzata da un soggetto che partecipi effettivamente alla relativa conversazione**, senza la necessità di una preventiva autorizzazione da parte dell'autorità giudiziaria, in quanto tali riproduzioni non vengono ritenute

contrastanti con la libertà di comunicazione della persona.

Nel caso, perciò, in cui la registrazione venga effettuata da un terzo, risulteranno integrati gli estremi di una vera e propria intercettazione (caratterizzata dall'estraneità al dialogo del captante), pertanto utilizzabile come mezzo di prova soltanto qualora realizzata da un'autorità inquirente, nel rispetto delle relative disposizioni del codice di procedura penale.

I giudici di legittimità hanno inoltre chiarito che, nel caso in cui il datore di lavoro disconosca la conformità ai fatti o alle cose delle registrazioni, quest'ultime risulteranno degradate, da piene prove, a mere presunzioni semplici, con la conseguente necessità di essere avvalorate da ulteriori elementi, anche indiziari. Il disconoscimento, inoltre, dovrà essere "chiaro, circostanziato ed esplicito (dovendo concretizzarsi nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta)" e dovrà avvenire nella prima udienza, o nella prima risposta successiva all'acquisizione delle registrazioni (Cass. n. 9526/2010).

Tra le sentenze della Cassazione si propongono:

Cass., SS.UU., n. 36747/2003:

"La registrazione costituisce forma di memorizzazione fonica di un fatto storico, della quale l'autore può disporre legittimamente, anche ai fini di prova nel processo secondo la disposizione dell'art. 234 c.p.p., salvi gli eventuali divieti di divulgazione del contenuto della comunicazione che si fondino sul suo specifico oggetto o sulla qualità della persona che vi partecipa".

Cass., Sezione lavoro, n. 27424/2014:

"La registrazione fonografica di un colloquio, svoltosi tra presenti o mediante strumenti di trasmissione, ad opera di un soggetto che ne sia partecipe, è prova documentale utilizzabile quantunque effettuata dietro suggerimento o su

incarico della polizia giudiziaria, trattandosi, in ogni caso, di registrazione operata da persona protagonista della conversazione, estranea agli apparati investigativi e legittimata a rendere testimonianza nel processo”.

LE CONDIZIONI NECESSARIE PER L'UTILIZZABILITA' DELLE REGISTRAZIONI OCCULTE NEL PROCESSO

La Suprema Corte si è inoltre espressa circa le condizioni che legittimano la produzione, in giudizio, delle registrazioni effettuate all'insaputa dell'interlocutore, rinvenendo tali condizioni in:

- esigenza di tutela o riconoscimento di un diritto;
- utilizzo delle riproduzioni esclusivamente per esigenze di difesa e durante il periodo necessario a dette esigenze.

Relativamente al primo requisito è opportuno specificare che la diffusione di una conversazione registrata, per necessità differenti dalla tutela di un proprio diritto o un diritto altrui, risulti idonea ad integrare la fattispecie di trattamento illecito dei dati personali, ai sensi dell'art. 167, D.Lgs. 196/2003 (conformemente, Cass. n. 18908/2011).

Con riferimento alla seconda condizione, invece, emerge chiaramente la fattispecie di cui all'art. 24, lettera f) del codice della privacy, la quale esclude l'esigenza del consenso dell'interessato, qualora le registrazioni vengano utilizzate al fine di *“far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento, nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale”.*

IL CASO CONCRETO: LA SENTENZA N. 27424/2014

Emblematico è un caso giunto al vaglio dei giudici di legittimità, nel quale si discuteva circa l'utilizzabilità in giudizio della registrazione di una telefonata, da parte di un lavoratore, con il proprio datore. Con tale sentenza del 2014, la Corte ha chiarito la validità della riproduzione come elemento probatorio, in quanto realizzato da uno dei soggetti coinvolti nella conversazione. La pronuncia, inoltre, ha confermato il rigetto delle richieste della società ricorrente, escludendo la rilevanza della condotta del lavoratore dal punto di vista disciplinare, perché finalizzata alla produzione dei dati registrati nel processo.

Nella fattispecie, la Suprema Corte ha inoltre ribadito come il dipendente non abbia violato il vincolo di fiducia con il datore di lavoro, in quanto l'affidamento del capo sul proprio dipendente ha ad oggetto esclusivamente la capacità di quest'ultimo di adempiere alle proprie mansioni lavorative, e non anche la *“condivisione di segreti non funzionali alle esigenze produttive e/o commerciali dell'impresa”*.

Dato, perciò, l'intento del dipendente di registrare la conversazione al fine di acquisire prove a suo favore, la Cassazione ha confermato le posizioni dei giudici di merito inerentemente all'applicabilità della scriminante dell'esercizio del diritto alla difesa, di cui all'**art. 51 c.p.**

I PRINCIPI FISSATI DALLE SENTENZE DELLA CASSAZIONE

Gli elementi essenziali, che emergono dalle principali pronunce della Suprema Corte, hanno perciò consentito di stabilire la sussistenza dei seguenti principi:

- l'inserimento delle registrazioni delle conversazioni tra presenti nella disciplina della fattispecie di cui all'art. 2712 c.c., disciplinante la valenza probatoria delle riproduzioni meccaniche;
- l'estensione del diritto alla difesa ad una fase

prodromica a quella specificatamente processuale, finalizzata all'acquisizione dei mezzi di prova in essa utilizzabili;

- l'esclusione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che registrano conversazioni tra presenti, essendo tale condotta esercitata al fine del legittimo esercizio di un diritto (con la conseguente applicabilità della scriminante di cui all'art. 51 c.p.);
- la sanzionabilità delle registrazioni di conversazioni tra presenti per finalità illecite.

È opportuno specificare, per completezza, la **differente disciplina applicabile nei confronti del datore di lavoro, il quale effettui registrazioni fonografiche o audiovisive al fine di controllare l'attività dei propri dipendenti.** Fattispecie disciplinata dall'art. 4 dello statuto dei lavoratori, così come modificato dal D.Lgs. 151/2015.

UN ORIENTAMENTO DISCORDANTE: LA SENTENZA N. 16629/2016

Avanzando un approccio interpretativo parzialmente differente dai precedenti orientamenti, la Cassazione, nel 2016, sembra porsi in una posizione maggiormente sfavorevole nei confronti dell'utilizzo in giudizio delle registrazioni effettuate dai dipendenti all'insaputa del datore di lavoro.

Nella fattispecie in esame, la Corte, pur ribadendo il principio della legittima produzione in giudizio, da parte del lavoratore, di copia di atti aziendali attinenti alla propria posizione lavorativa, ha specificato la necessità di valutare le modalità di acquisizione di tale documentazione al fine di constatare l'eventuale sussistenza di una giusta causa di licenziamento *“per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.”*

Emerge il rischio, infatti, che certe *“modalità di apprensione ed impossessamento dei documenti potrebbero di per sé*

concretare ipotesi delittuose, o comunque integrare la giusta causa di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.” . Nel caso in questione, la diffusione di atti aziendali, ad opera del dipendente, venne ritenuta dai giudici di legittimità “in contrasto con gli standard di comportamento imposti dal dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. e da una condotta improntata a buona fede e correttezza e tali da minare irreparabilmente il rapporto fiduciario”.

Fonte: www.altalex.com