

Sotto pressione: ovvero, come vendere senza farsi male

La **pressione a vendere** è uno degli elementi che caratterizzano la giornata del lavoratore bancario. In alcune aziende la pressione assume ormai le dimensioni di un imperativo ossessivo, crescente in proporzione alla diminuzione della forbice tassi, che spinge i CdA e i grandi azionisti a trovare nei prodotti ad alte commissioni quei guadagni non più realizzabili con la differenza tra i tassi attivi e quelli passivi. Assumere in maniera acritica come propri questi obiettivi nel nome di una rapida carriera può essere molto rischioso.

In un prossimo approfondimento parleremo dello *stress correlato al lavoro*, frutto quasi sempre dell'aumento della pressione commerciale. In questo daremo qualche suggerimento su come vendere "bene" anche sotto pressione.

Rispetta la MIFID

Tenere alla propria azienda significa anzitutto tenere alla sua solidità nel tempo. La vendita massiva alla clientela di prodotti ad alto rischio, o illiquidi, ha causato negli ultimi anni grandi problemi di solidità, nel senso che ha aggravato situazioni aziendali già difficili. Alcune aziende sono state sottoposte a risoluzione (una specie di liquidazione coatta "soffice"), altre sono state acquisite ad un euro. In entrambi i casi, i clienti (azionisti e obbligazionisti subordinati) hanno subito l'azzeramento del valore dei loro investimenti. Molti colleghi di queste aziende sono attualmente coinvolti in processi per truffa, vendita fraudolenta, e in ogni caso, a prescindere dall'accertamento di reati, rischiano di dover pagare danni in sede civile.

Esiste un modo per evitare di essere coinvolti in questo

genere di problemi: rispettare la Mifid, e di conseguenza i propri clienti. Rispettare la Mifid ha una duplice declinazione:

- Anzitutto, compilare la profilatura rispettando con scrupolo le notizie apprese dal colloquio con il cliente. Banalmente, non scrivere che è laureato se ha la terza media; non scrivere che sa cosa è un fondo comune se non lo sa. Non badare ai suggerimenti pelosi di qualche area manager su come proporre le domande in modo da poter compilare in maniera suggestiva le risposte.

Profilare il rischio di un cliente in maniera ingannevole e falsa è la premessa di ogni abuso, e la fonte di ogni guaio.

- Acquistare i prodotti adeguati al profilo di rischio di quel cliente, compreso l'equa proporzione tra prodotti. Se il profilo di rischio scaturito da una corretta compilazione è basso, non vendete una unit linked o un'azione a quella persona. Non fingete, a quel punto, che sia il cliente spontaneamente a voler fare quell'operazione, in modo da far passare in maniera surrettizia come modalità "execution only" quella che è una vostra forzatura (cfr. anche approfondimento Mifid II in Consulta Giuridica Nazionale Fisac).

Non fare credito per far sottoscrivere prodotti finanziari

Secondo la Corte di Cassazione (sez. Civile, sentenza n.19559 del 30/09/15), investire e indebitarsi è una prassi molto sospetta, non solo quando il prodotto prevede come requisito contrattuale un indebitamento (come il famigerato 4You di Banca 121), ma anche quando le operazioni di indebitamento e investimento sono separate ma contestuali.

Il nuovo art. 2358 c.c. dice che *"la società non può,*

direttamente o indirettamente (ad es. attraverso una controllata) accordare prestiti né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni", se non attraverso una previa autorizzazione dell'assemblea straordinaria.

Si tratta delle cosiddette "operazioni bacciate", per cui determinati titoli sono acquistati grazie alla provvista fornita a credito dalla stessa banca, e poi magari posti a garanzia del credito stesso. Al riguardo, tieni presente che il fatto di non avere deliberato in autonomia quel credito non scrimina dal rischio di poter essere chiamati in causa in termini di concorso in un reato di truffa, oppure di formazione fittizia di capitale (se sei per caso anche amministratore o socio conferente). In ogni caso, se l'operazione è riconosciuta come rientrante nella fattispecie della "bacciata" la stessa è nulla, a partire dall'affidamento, per cui il cliente non deve restituire niente alla banca. Se per caso ti senti un aziendalista, questo è il peggior servizio che puoi rendere alla tua azienda.

Rispetta il senso autentico della parola "budget"

Budget è forse il vocabolo più utilizzato nel gergo bancario. Mai un significato è stato maggiormente travisato: infatti "budget" non significa "obiettivo", che è ciò per cui viene sostanzialmente spacciato. "Budget" significa "bilancio preventivo", oppure "mezzi a disposizione" o al limite "programma", mentre l'obiettivo si traduce come "target". Non sembri banale l'affermazione: non vi è nulla di ansiogeno nell'avere un programma di lavoro, anzi, la programmazione è fondamentale per impostare al meglio un'attività. Ciò che fa male alla qualità del lavoro e della vita in azienda è la trasformazione del budget, che è un mezzo, nel fine ultimo e totalizzante del proprio agire commerciale. In un maldestro adattamento pseudo machiavellico, si arriva a scambiare il

mezzo con il fine. Normalmente (purtroppo) la perversione del senso è alimentata o tollerata dalle aziende bancarie, che lo fanno veicolare in maniera subdola e poco trasparente dai propri quadri intermedi più zelanti. Che tu sia un impiegato o un quadro, sappi che il budget è uno strumento di lavoro, non il fine ultimo della tua attività. Non è questa la sede per approfondire il problema dell'impostazione aziendale (peraltro accennata in premessa) che porta al cosiddetto "mal di budget", una delle principali fonti di stress da lavoro correlato. In questa sede teniamo a metterti in guardia dalla smania del risultato ad ogni costo: sappi che, in caso di abuso, non troverai un'azienda disposta a proteggerti in nome del fatto che hai "venduto tanto".

Per quanto sia difficile lavorare in un ambiente a pressione crescente, la capacità di gestire questa pressione è un elemento di autotutela contro i rischi, anche personali, in cui può incappare un "venditore senza scrupoli".

A cura Dipartimento Giuridico Nazionale Fisac/Cgil

Lo stress da lavoro è ufficialmente una sindrome: a dirlo è l'O.M.S.

Il *burnout*, meglio noto come stress da lavoro (ma anche da disoccupazione) diventa ufficialmente una sindrome. Lo ha stabilito l'Oms, l'Organizzazione Mondiale della Sanità,

che ha anche fornito direttive ai medici per diagnosticare tale condizione. Si può essere affetti da *burnout* (letteralmente “esaurimento”, “crollo”) di fronte a sintomi come mancanza di energia o spossamento, aumento dell’isolamento dal lavoro o sensazioni di negatività e cinicismo legati al lavoro, diminuzione dell’efficacia professionale.

L’Oms ha incluso il *burnout* nella nuova versione dell’undicesima *International Classification of Diseases* . Nel documento la sindrome è inserita nel capitolo “dei fattori che influenzano lo stato di salute”, anche se, precisa l’organizzazione, essa “non è classificabile come malattia o condizione medica”. Secondo l’Oms, “il *burnout* è una sindrome che deriva dallo stress cronico che si crea sul posto di lavoro e che non è stato gestito bene. È caratterizzato da tre dimensioni: esaurimento fisico e mentale, distacco crescente dal proprio lavoro e una ridotta efficienza”.

È importante precisare – come ha fatto l’organizzazione – che il *burnout* è una condizione che si riferisce solo a un contesto lavorativo e non può essere estesa anche ad altre aree della vita. L’Oms ha anche specificato che prima di diagnosticare a qualcuno il *burnout* occorre anche escludere altri disturbi che presentano sintomi simili, come il disturbo dell’adattamento, l’ansia o la depressione.

In Italia proprio in questi giorni si parla dell’aumento dei suicidi nelle forze di polizia, 21 solo nei primi cinque mesi del 2019. Daniele Tisone, segretario generale del Silp Cgil, intervenuto a un convegno sul tema a Firenze ha detto che tra le cause dell’aumento dei suicidi c’è il *burnout*. Sugli agenti pesano turni pesanti e l’impegno crescente di fronte alle nuove esigenze della sicurezza collettiva. “*Si opera con organici sempre più esigui*”, ha sottolineato ancora Tisone.

Permessi legge 104/92: alcuni chiarimenti importanti

Riportiamo un quesito, con relativa risposta, che può fornire indicazioni molto importanti.

Vivo a pochi chilometri dalla città in cui abita mia madre e ho da lei la residenza temporanea. Usufruisco della legge 104 perché mia madre è invalida, per cui sto con lei, dalla mattina fino al tardo pomeriggio e poi torno a casa mia per dormire. Mia madre è assistita anche da una badante. Posso continuare a fare così o per la legge 104 devo stare con mia madre 24 ore su 24?

Permessi legge 104: la risposta

A proposito della problematica riguardante il lavoratore beneficiario del congedo straordinario retribuito e la possibilità di assentarsi dall'abitazione per una parte della giornata, per interessi non legati alla cura del disabile, è necessario ricordare che la giurisprudenza di legittimità, sul punto, è piuttosto severa. La **Corte di Cassazione** (sent. n. 8784/2015), infatti, ha riconosciuto la **legittimità del licenziamento disciplinare nei confronti del lavoratore che abbia utilizzato anche solo una parte delle ore di permesso per soddisfare interessi esclusivamente personali.**

La norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti è la Legge quadro sull'handicap (Legge 5

febbraio 1992, n. 104) che all'articolo 33 prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità e che consistono in tre giorni di permesso mensile o, in alcuni casi, in due ore di permesso giornaliero.

Principalmente ad occuparsi dei permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992, sono stati gli enti previdenziali (INPS e INPDAP, solo per citare i principali) emanando circolari ora applicative ora esplicative. Non sempre le indicazioni fornite dai diversi enti sono fra loro omogenee.

Le condizioni e la documentazione necessaria per accedere ai permessi lavorativi sono diverse a seconda che a richiederli siano i genitori, i familiari o gli stessi lavoratori con handicap grave. Inoltre vi sono molti aspetti applicativi che si diversificano a seconda delle situazioni.

Fonte: www.lentepubblica.it

La tassazione dei fondi pensione

Allegato a questo post troverete il manuale ***“La fiscalità nella previdenza complementare”***.

Si tratta di un lavoro interamente curato dalla Fisac L'Aquila, che si propone di trattare un argomento complesso in modo possibilmente chiaro e comprensibile, sperando di fornire un valido strumento di lavoro.

Si tratta ovviamente di una prima versione; il manuale è destinato ad essere aggiornato di pari passo con le modifiche alla normativa di riferimento.

Qualunque suggerimento in merito a rettifiche o integrazioni sarà ben accetto.

Scarica il manuale
complementare

La fiscalità nella previdenza

Piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI. Risultati finali assemblee in Abruzzo e Molise

Si è conclusa la tornata di assemblee relativa all'approvazione della piattaforma che sarà presentata all'ABI nei prossimi giorni e servirà da base di partenza per la trattativa con la controparte.

Riepiloghiamo i dati delle assemblee svoltesi in Abruzzo e Molise:

Partecipanti alla assemblee	1.620	(43,28% dei lavoratori interessati)
Favorevoli	1.609	(99,32% dei votanti)

Astenuti	10	(0,62%)
Contrari	1	(0,06%)

Questi i risultati delle singole assemblee:



Scarica la piattaforma

Festività soppresse: attenzione al 30 maggio

Il prossimo 30 maggio, festa dell'Ascensione, coincide con una delle festività soppresse per le quali è previsto il diritto ad una giornata di permesso retribuito.

Ricordiamo che il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto fare attenzione ad evitare, per quanto possibile, di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano in queste date per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

Analoga situazione si verificherà il prossimo 20 giugno (Corpus Domini) ed il 4 novembre (Unità Nazionale).

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/festivita-soppresse-anno-2019.html>

Appalto Assicurativo: premio aziendale di produttività individuale anno 2018

Art.36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2019.

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2018, conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2019.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2018, rispetto all'anno 2017, comprensivo del tasso di inflazione reale 2018 (pari a + 1,1 %), siano pari o superiori, rispettivamente a:

3,1% – 5,1% – 7,1%

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	3,1%	5,1%	7,1%
-------------------	-------------	-------------	-------------

6°liv.ex Quadro	240	306,00	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2018, con calcolo per /12mi, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (7,1%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (3,1% o 5,1%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2019.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 7,1%.

In caso di:	
Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio

Passaggio di livello /categoria nel corso del 2018	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto dellacorrisponsione del premio
Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2018	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 20 maggio 2019

Le Segreterie Nazionali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

UILCA

Scarica il volantino

Elezioni 26 maggio 2019: le norme per i lavoratori impegnati ai seggi

Com'è noto, il prossimo 26 maggio si svolgeranno le elezioni alla carica di Parlamentare Europeo. Nella stessa data sono previste le elezioni amministrative per eleggere alcuni Sindaci e i relativi consigli comunale e, dove indette, le elezioni amministrative regionali/provinciali.

Ricordiamo il **trattamento da riservare ai lavoratori impegnati presso i seggi**, ivi **compresi i rappresentanti di lista**. (DPR 30 marzo 1957, n. 361 e successive modifiche).

- **per la giornata di sabato**, nel corso della quale vengono espletate le operazioni preparatorie alla votazione, il lavoratore ha la facoltà di scegliere, alternativamente, tra il pagamento di una quota aggiuntiva della normale retribuzione e una giornata di riposo compensativo, con possibilità per l'azienda, in questo secondo caso, di individuare, in relazione alle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, la data in cui il suddetto riposo dovrà essere effettuato.
- **per la giornata di domenica**, resta fermo il diritto del lavoratore a fruire di una giornata di riposo compensativo, che il datore di lavoro dovrà accordare, di massima, immediatamente dopo la chiusura delle operazioni elettorali (ivi compreso lo scrutinio).
- Con riferimento **ai giorni feriali nei quali si svolgeranno le operazioni**, trattandosi di normali giornate di lavoro, ai lavoratori interessati è riconosciuto il diritto all'assenza retribuita dal

servizio.

- **I lavoratori interessati daranno preventiva comunicazione all'Azienda**, curando di farsi rilasciare, a conclusione dell'impegno presso il seggio elettorale, apposita certificazione dal Presidente di seggio, con l'indicazione, ove occorra, anche dell'orario definitivo di termine delle operazioni.

Scarica la Guida Fisac

Agevolazioni 2019 per il riscatto della laurea

Ai fini della legge 28/03/2019, si possono riscattare:

- i diplomi universitari, i cui corsi non siano stati di durata inferiore a due e superiore a tre anni;
- i diplomi di laurea i cui corsi non siano stati di durata inferiore a quattro e superiore a sei anni;
- i diplomi di specializzazione conseguiti successivamente alla laurea e al termine di un corso di durata non inferiore a due anni;
- i dottorati di ricerca i cui corsi sono regolati da specifiche disposizioni di legge;
- i titoli accademici introdotti dal decreto 3 novembre 1999, n. 509 ovvero Laurea (L), al termine di un corso di durata triennale e Laurea Specialistica (LS), al termine di un corso di durata biennale propedeutico alla laurea.

I periodi che **non danno** possibilità di riscatto sono quelli:

- di iscrizione fuori corso;
- già coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da

riscatto che sia non solo presso il fondo cui è diretta la domanda stessa, ma anche negli altri regimi previdenziali (Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, ecc...).

I periodi di studio universitario compiuti all'estero sono riscattabili **qualora siano stati riconosciuti da università italiane o, comunque, abbiano valore legale in Italia**. Per verifiche più approfondite sul proprio caso specifico si consiglia una consulenza al Patronato INCA, per le sedi fare riferimento al proprio Delegato Sindacale o RSA locale.

Il riscatto può riguardare l'intero periodo di studi o singoli periodi.

Il costo del riscatto per il contribuente è detraibile in dichiarazione dei redditi dall'imposta lorda IRPEF al 50% e la detrazione (eventuale credito d'imposta) è ripartita in modo fisso in 5 quote annuali di pari importo, a partire dall'anno di spesa.

N.B.: Il limite alla detraibilità del costo del riscatto è dato dall'ammontare dell'imposta IRPEF pagata annualmente dal contribuente, quindi non si può detrarre la parte eventualmente eccedente tale importo, che si può verificare dal CUD. **È fondamentale rivolgersi al Patronato INCA e/o al CAF CGIL di riferimento per tutti i conteggi del caso.**

Per calcolare il costo del riscatto l'Inps ha creato un apposito strumento denominato "Riscatto Laurea" sul proprio sito (www.inps.it) e per accedervi bisogna inserire le proprie credenziali di accesso.

Si può scegliere di rateizzare il costo del riscatto, senza tasso di interesse, da un minimo di 1 rata a un massimo di 120 rate.

•La legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 ha eliminato la

soglia dell'età anagrafica dei 45 anni per essere ammessi alle nuove modalità di calcolo. Per effetto della modifica, a partire dal 30 marzo 2019, data di entrata in vigore della legge 26/2019, **si potrà quindi accedere alla facoltà di riscatto con i nuovi criteri di calcolo indipendentemente dall'età anagrafica posseduta dal richiedente alla data di presentazione della relativa domanda di riscatto**, sempre che siano soddisfatti gli ulteriori requisiti prescritti.

Alcune considerazioni finali:

•Il riscatto della laurea serve solo per l'incremento dell'anzianità contributiva, e non per l'incremento dell'assegno pensionistico, quindi **gli anni riscattati non daranno vita ad un contributo concreto che alzi l'importo della pensione mensile**.

Per poter valutare adeguatamente l'opportunità di effettuare la scelta del riscatto laurea vi invitiamo a rivolgervi al Patronato INCA, presente nella maggior parte delle sedi CGIL.

Maggio 2019

A cura del **Dipartimento Comunicazione Fisac CGIL del Gruppo Unicredit**

BPER Banca. Formazione online: croce e delizia

La formazione nel nostro settore è diventata un tema delicato, tanto da spingerci a rimodularlo anche nella piattaforma di rinnovo del CCNL su cui si stanno svolgendo le assemblee in

questi giorni e nelle prossime settimane.

Nello specifico, nella nostra azienda, la formazione nella tipologia on line ha visto un'importante accelerazione di utilizzo, accelerazione non dovuta esattamente a richieste dei fruitori, ma ad **una scelta tutta aziendale** di rispondere in tale modo alla recente necessità di formazione necessaria e obbligatoria per poter adempiere correttamente alle funzioni assegnate (MIFID, IVASS, ecc).

Siamo arrivati così a corsi di durata anche di 30, 60 ore, da eseguirsi on line, perlopiù riguardanti ruoli di filiale.

E qui occorre fare qualche considerazione:

- i corsi eseguiti durante lo svolgimento dell'ordinaria attività lavorativa, al pubblico, **non costituiscono una modalità valida sia ai fini dell'apprendimento a cui dovrebbero essere finalizzati, sia ai fini degli adempimenti normativi**, risultando pertanto inefficaci;
- nel nostro contratto integrativo all'art.35 è prevista la regolamentazione: "all'autoformazione con l'ausilio di personal computer"; con un riferimento alla programmazione, e alla modalità di fruizione: "**Tali corsi si terranno in luoghi appartati per un periodo minimo di due ore continuative, e, se necessario o richiesto, saranno alternati con interventi del servizio Risorse Umane – Ufficio Formazione e Comunicazione Interna (intesi come corsi in aula)**";
- nel CCNL vigente la formazione è prevista per un quantitativo minimo obbligatorio annuo di 24 ore da svolgersi durante l'orario di lavoro; un ulteriore quantitativo, in aggiunta al primo, di 26 ore, di cui 8 retribuite e da svolgere in orario di lavoro e 18 non retribuite da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, entrambi i quantitativi possono essere utilizzati in autoformazione con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica"

In occasione dell'incontro specifico fra le Parti aziendali

(sindacato e azienda), svoltosi ad inizio anno, come sindacato avevamo rappresentato le suesposte criticità, riportate anche in una lettera indirizzata alla Direzione del Personale, del 25 febbraio scorso, con la richiesta urgente di intraprendere delle soluzioni già attive in altri gruppi bancari (**formazione da casa o da altre strutture aziendali dedicate**), proprio per evitare di giungere, come invece è accaduto, alla scadenza delle date fissate per la fruizione di tali corsi senza che i colleghi avessero potuto completarli.

Arrivati a questo punto, dopo continue richieste di rendere la formazione on line efficace, soprattutto se si tratta di formazione obbligatoria prevista da specifiche normative, abbiamo chiesto un coinvolgimento delle strutture aziendali per sottolineare a tutti i livelli l'importanza di svolgere tale formazione con massimo impegno e in condizioni di studio/apprendimento adeguate al fine di poter garantire a se stessi e all'azienda la massima professionalità nella gestione di determinate operazioni bancarie.

L'azienda ci ha riferito che avrebbe coinvolto le strutture dedicate fino ad arrivare ai **gestori**, prevedendo dei momenti specifici in cui, durante le riunioni di area, ognuno venga informato delle modalità di fruizione dei corsi on line e degli eventuali rischi e responsabilità nel caso in cui non vengano svolti con la necessaria accuratezza.

Seguiremo con molta attenzione l'evolversi della situazione, invitando tutto il personale a segnalare ogni difficoltà nello svolgimento della formazione on line.

Modena, 19 maggio 2019

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino