

Pressioni commerciali e stress lavoro-correlato

In Francia una sentenza che farà la storia ha, per la prima volta, sancito la punibilità della fattispecie di "molestie morali istituzionali": un sistema messo in piedi, tra il 2007 e il 2010, da France Telecom e da alcuni suoi dirigenti (tra cui l'ex AD Didier Lombard) per spingere i dipendenti a dimettersi, peggiorando sistematicamente le loro condizioni di lavoro. Secondo la sentenza, queste condotte consapevolmente vessatorie hanno concausato, in alcuni casi, (fino al 2008) il **suicidio di alcuni dipendenti**, che lasciarono spesso messaggi di addio contenenti pesanti accuse verso la società. L'AD è stato condannato ad un anno di reclusione, la società a pagare una multa di 75.000 euro, più risarcimenti milionari a circa 150 dipendenti o loro famiglie, costituitesi parte civile.

Le vessazioni poste in essere nel caso France Telecom configuravano un vero e proprio *mobbing* di massa, un caso limite. Tuttavia non sono i fenomeni estremi che segnano un trend, ma quelli "normali", che si riproducono su grande scala. E il trend, specie nelle banche, è quello di un **elevato e crescente livello medio di stress**, imputabile prevalentemente ad una combinazione di due fattori, presenti contemporaneamente: una **organizzazione dei fattori di produzione e del lavoro inefficiente**, ed una **eccessiva pressione commerciale**.

Una ricerca commissionata dalla Fisac Cgil in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma ha indicato che il **28%**

dei lavoratori bancari fa uso di psicofarmaci. In pratica, più di un lavoratore su quattro. I dati del 2015- 2016 del centro di Medicina del lavoro di Pisa raccontano che, tra le persone visitate, i bancari sono secondi in quanto a stress solo a chi lavora nella grande distribuzione. L'indagine realizzata da Università e sindacato entra nel dettaglio: l'84% dei bancari sentiti vive una condizione di disagio, l'82% soffre di ansia se non raggiunge gli obiettivi aziendali perché teme un demansionamento o un trasferimento, il 59% non riesce ad adattarsi ai continui cambiamenti, l'84% è a disagio ogni volta che consiglia un prodotto inserito nel proprio budget, il 63% ritiene moralmente ingiuste le continue richieste di vendere prodotti.

Lo **stress lavoro-correlato** è stato definito nell'accordo di Bruxelles 8/8/2004, recepito in Italia nel 2008 da un Accordo Interconfederale, come una **situazione di prolungata tensione**, che può essere causata da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l' inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc. e che può portare a ridurre l'efficienza sul lavoro e a determinare un cattivo stato di salute.

In termini civilistici, l'incidenza dello stress negativo sul contratto di lavoro deriva dalla violazione dell'art.2087 del codice civile.

Tale norma cardine, da cui discendono una serie di obblighi per il datore di lavoro, così recita: *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Secondo la giurisprudenza, l'obbligo non si limita al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma obbliga l'azienda ad astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La disposizione richiamata, nella interpretazione comunemente accolta e "istituzionalizzata" dalla Corte di Cassazione con la lettura "costituzionalmente orientata" dell'art.2059 c.c. (cfr. Cassazione, 8827 e 8828/2003), si ispira al principio del **diritto alla salute, inteso nel senso più ampio, bene giuridico primario garantito dall'art. 32 della Costituzione** e correlato al principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Da tale disposizione sorge il divieto per il datore di lavoro non solo di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma anche l'obbligo di prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento lesivo posto in essere dai superiori, preposti o altri dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La legislazione della sicurezza (T.U. 81/2008, art. 2, lett. o), nella definizione di salute (mutuata dall'OMS che l'ha elaborata fin dal 1948), parla di "stato di **completo benessere** fisico, mentale e sociale, non consistente solo in assenza di malattia o d'infermità".

Il danno derivante da stress correlato al lavoro è inquadrato dalla giurisprudenza nella categoria del danno non patrimoniale. Il danno non patrimoniale (art.2059 c.c.) è risarcibile nei soli casi previsti dalla legge, vale a dire (cfr. Cassazione 7471/2012) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato (art.185 c.p.)
- quando la legge prevede espressamente la risarcibilità del danno non patrimoniale (ad esempio, nel caso siano state usate modalità illecite per la raccolta dei dati personali, ex art.29 comma 9 legge 675/96 per violazione art.9 stessa legge)
- quando l'illecito ha violato diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale, che

quindi, non essendo ex ante individuati dalla legge ordinaria, dovranno essere selezionati caso per caso dal giudice (cfr. Cassazione, sentenze 8827 e 8828 del 2003).

Appare quindi evidente come il danno da stress correlato al lavoro possa essere riconosciuto come risarcibile prevalentemente attraverso l'avverarsi della terza condizione, vale a dire la produzione giurisprudenziale. Infatti non è detto che la condotta che genera elevato stress possa anche essere configurata come reato, né risultano norme in cui la legge ordinaria dichiara espressamente risarcibile un danno da stress. Di conseguenza, è attraverso le sentenze dei giudici che le maglie della tutela della salute, intesa nella sua definizione più completa, possono allargarsi fino a ricomprendere quelle ipotesi in cui il danno da stress correlato al lavoro viene dichiarato risarcibile in quanto la condotta illecita lede diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale (fonte sovraordinata).

In conclusione, il diritto del lavoratore ad ottenere un risarcimento del danno da stress correlato al lavoro presuppone il ricorrere di tre elementi:

- a) una condotta illecita del datore di lavoro
- b) un danno medicalmente accertabile
- c) un nesso di causalità, o concausalità, tra la condotta illecita e il danno

1. a) mentre *mobbing* e *straining* in termini giuridici sono declinate come esercizio di molestie e minacce di uno o più soggetti fisici specifici verso altri, lo *stress lavoro-correlato* si attaglia maggiormente, come categoria, alle situazioni di fatto presenti in molte aziende bancarie, dove è **l'organizzazione complessiva del lavoro, con il suo miscuglio di inefficienza e pressione commerciale eccessiva, a generare una**

situazione di tensione “ambientale”. Sotto questo aspetto la norma cardine, da tenere presente ai fini della risarcibilità del danno (posto che le fattispecie inquadrabili come reati sono residuali e da considerare *extrema ratio*), è l’art.2087 del codice civile: “L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. In questo modo l’ “imputato” è l’azienda, non singoli esponenti della stessa.

1. b) i danni che la medicina del lavoro e la psichiatria riconoscono come direttamente collegabili a situazioni di elevato e persistente stress lavorativo sono vari: infarto, patologie autoimmuni, patologie psichiche, disturbi dell’adattamento, sindrome ansioso-depressiva. A questi responsi attingono ormai molti giudici per asseverare l’accertabilità medica del rapporto stress-danno alla salute.

1. c) proprio in quanto il danno da stress lavoro-correlato è riferibile ad un contesto organizzativo “patogeno”, piuttosto che a singoli comportamenti ascrivibili a singoli individui, appare quanto mai appropriata la definizione in massima della sentenza della Corte d’appello de L’Aquila del 9 gennaio 2003: *“ritenere il datore di lavoro responsabile della malattia ex articolo 2087 cod. civ. per mancata adozione delle misure idonee a preservare l’integrità psicofisica del dipendente, in quanto sia individuabile una responsabilità dell’imprenditore nel determinismo dello stress, conseguente alla violazione di un obbligo su di lui gravante e scaturente dal rapporto di lavoro”*.

A cura della **Consulta Giuridica Fisac/Cgil**

Guarda il video

Riscatto Laurea 2020, l'INPS allarga la platea dei beneficiari

Riscatto Laurea 2020, l'INPS allarga la platea dei beneficiari con le istruzioni fornite nella Circolare n.6 del 22 gennaio 2020.

I chiarimenti si sono resi necessari a seguito delle modifiche introdotte dall'approvazione della Legge di Bilancio 2020.

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs n. 184/1997, l'onere per il riscatto dei corsi universitari di studio è determinato in base alle norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo. Questo sempre tenendo conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto.

Ma cosa cambia nello specifico da quest'anno? L'INPS in questo senso è

estremamente chiaro, aprendo nuovi scenari e nuove possibilità.

Infatti la circolare dell'Inps ha chiarito che il riscatto agevolato **non ha più il limite di età anagrafico dei 45 anni**

Inizialmente, infatti, **tale possibilità sembrava essere limitata agli under 45** che avevano cominciato a versare contributi dopo il 1996, ma la citata circolare Inps chiarisce che l'accesso al riscatto della laurea agevolato è possibile anche per tutti questi altri soggetti inizialmente esclusi.

Per questo i lavoratori che hanno maturato meno di 18 anni di contributi al 1995 possono così optare per la liquidazione della pensione con il sistema contributivo. Purché però abbiano almeno 5 anni di contributi versati con questo sistema (articolo 1, comma 23, legge 335/1995) e applicare all'intera carriera il metodo introdotto dalla Riforma Dini.

Sta avendo molto successo questa nuova forma di riscatto: **nel 2019 sono state depositate oltre 70 mila domande**, di cui 29 mila per il riscatto ordinario della laurea, 35 mila per quello agevolato e 5 mila per la pace contributiva.

Quest'ulteriore allargamento di platea, senza dubbio, allargherà ancora il numero di domande.

Si rammenta infine che è anche possibile effettuare la simulazione del proprio riscatto di laurea.

Il testo completo della Circolare.

Fonte: www.lentepubblica.it

Gruppo BPER: piano che va avanti. Forte.

L'anno vecchio è finito ormai, ma qualcosa ancora qui non va.

In attesa di conoscere l'esito delle adesioni alla "manovra sul personale" (domande di pensionamento e prepensionamento) per il quale è stata fissata una sessione di incontri all'inizio di febbraio, nel mese di gennaio abbiamo affrontato alcune tematiche che attengono all'evoluzione del Piano industriale e altre all'attualità.

Dal 2020 TICKET Pasto ELETTRONICO

La Legge di Bilancio 2020 ha modificato la normativa relativa ai ticket pasto.

A partire da quest'anno sono esenti, perciò NETTI,

- quelli cartacei sino a 4 €
- quelli elettronici sino a 8 €.

Sulla parte eccedente si pagano imposte e contributi con addebito diretto in busta paga.

Pertanto, nelle aziende del nostro Gruppo in cui sono in uso i buoni cartacei, avremmo un aggravio mensile.

Già a novembre abbiamo iniziato la discussione con BPER per affrontare il passaggio al ticket elettronico che avverrà, pertanto, nelle aziende del Gruppo che utilizzano il buono cartaceo, dal mese prossimo (verrà pubblicata la relativa circolare) dando comunque la possibilità, a chi vuole, di mantenere il buono cartaceo seppur, come detto, con la conseguenza di un addebito per contributi e imposte in busta

paga.

NON è stato possibile raggiungere un accordo con BPER su

– aumento dell'importo (anche in considerazione che è fermo da ormai troppi anni) e la relativa armonizzazione all'interno del Gruppo;

– riconoscimento anche in casi attualmente non previsti (lg.104, allattamento, ecc.);

– possibilità di sostituire il ticket elettronico con il versamento in busta paga o al Fondo Pensione.

Torneremo ... alla carica quanto prima (con le difficoltà di avere a che fare con un'azienda davvero molto molto tirchia).

Progetto “Prevalenza” sul Modello FAMILY POE

BPER ci ha illustrato il progetto “Prevalenza” dedicato al segmento Family POE.

Nella fase “pilota”, sino alla fine del 2020, il progetto riguarderà 259 filiali di BPER Banca individuate con i seguenti criteri: 230 filiali in cui è presente il coordinatore Family POE (e pertanto quelle in cui lavorano almeno 5 collaboratori Family POE compreso il coordinatore) e 29 filiali in cui sono comunque presenti oltre 300 ndg POE “veri” (esclusi i condomini, ecc.)

Nell'illustrazione dell'azienda il progetto ha la finalità di far individuare al Direttore delle suindicate filiali le figure di riferimento su 5 diversi ambiti: Finanziamenti, POE, Investimenti, Digital, Bancassicurazione. Tutto ciò al fine di “specializzare” i collaboratori in modo tale che possano rispondere meglio alle esigenze della clientela.

Al momento non sono previste modifiche alle disposizioni operative, non si ipotizza una “portafogliazione” individuale ed è ancora in valutazione l'opportunità di estendere il progetto anche alle altre banche del Gruppo.

Questo nuovo progetto conferma la valutazione più volte fatta

dal sindacato di una certa "confusione e approssimazione" del progetto Footprint, in modo particolare nel settore Family POE, ma non solo.

Se da un lato l'obiettivo della "specializzazione" può portare ad accrescere la professionalità dei colleghi, soprattutto se accompagnato da una formazione VERA che abbiamo sin da subito richiesto, dall'altro aumentano anche i rischi di ulteriori pressioni commerciali (anch'esse, per analogia, "dedicate") e, trattandosi di attività "prevalente", ma non "esclusiva" (come ha più volte sottolineato BPER), occorrerà continuare ad essere "tuttologi".

Certamente, se il progetto diventerà definitivo, occorrerà anche contrattare adeguati inquadramenti e indennità per i colleghi coinvolti, senza dimenticare che anche i tanti Family/Poe/Cassa/Amministrativo/Lup.Mann./Grand.Uff/ecc./ecc. non rientranti nel progetto hanno necessità di maggior considerazione da parte della banca.

Fusione UNIPOL Banca

Nel comunicato di dicembre avevamo definito "Prove tecniche di con-fusione" l'avvio dell'operazione. Il tempo trascorso ha lasciato tanti problemi ancora irrisolti.

Al riguardo stiamo definendo alcuni accordi che hanno l'obiettivo:

- analogamente a quanto contrattato nelle altre fusioni, di limitare le possibili conseguenze negative per i colleghi relativamente a processi disciplinari e giudizio professionale, causati da deficit formativi, disfunzioni operative, disservizi da procedure, ecc.;
- di dare piena applicazione dell'accordo sul **part time** riferito al piano industriale che è quello di favorire "sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che la riduzione

di orario di lavoro di dipendenti part time già in essere”;

- per evitare dubbi interpretativi, di stabilire l'applicazione dei compensi previsti dall'accordo sulla mobilità “straordinaria”, più favorevoli, per tutti i trasferimenti avvenuti il 25/11/2019.

Spostamento attività

BPER ci ha comunicato che dall'analisi effettuata, è allo studio una modifica dello spostamento di attività fra i Poli di Operation (il cd “moving”) previsto dal Piano industriale che tenga conto:

- dell'opportunità che lavoratori di ex Carife attualmente in servizio a Modena possano tornare a lavorare a Ferrara;
- che alcune attività possano rimanere nei territori che dal piano iniziale rilasciavano molte lavorazioni/lavoratori;
- di skill non coincidenti fra le attività di operation e il personale a disposizione con profili commerciali di rete o di semicentro.

Riteniamo che tali indicazioni, che evidenziano, ancora una volta, la differenza fra le “analisi in provetta” e la “realtà”, vadano incontro a istanze più volte da noi segnalate.

I prossimi appuntamenti

- **27 gennaio:** riunione della commissione Politiche commerciali. Con l'occasione invitiamo i colleghi a continuare a inoltrare a politichecommercialifisac@bper.it le segnalazioni di

comportamenti non in linea con quanto previsto dagli accordi sottoscritti.

- **dal 3 al 5 febbraio:** sessione di incontri dedicata, fra l'altro, alla verifica delle adesioni alla manovra del personale.

**Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER**

Modena, 27 gennaio 2020

Banca Fucino e Igea Banca: pessimo inizio di piano industriale con due lavoratori licenziati

C.A. del Presidente Dott. Mauro Masi

C.A. del Vice-Presidente Dott. Francesco Maiolini

C.A. del Direttore Generale Dott. Giuseppe Di Paola

A tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori della Banca del Fucino e di Igea Banca

Roma, 27 gennaio 2020

**Due lavoratori licenziati in Igea Banca:
un pessimo inizio di piano industriale**

Egregi Signori, siamo venuti a conoscenza, soltanto a mezzo

stampa, che due lavoratori di Igea Banca della filiale di Palermo con contratto a tempo indeterminato sono stati licenziati.

Tali licenziamenti sarebbero conseguenza della dismissione di una attività di back office relativa all'anticipo del TFS e con il trasferimento delle attività medesime a Roma.

La motivazione addotta per i licenziamenti è stata di "giustificato motivo oggettivo".

Si tratta di un atto gravissimo, che per le modalità e le condizioni in cui è maturato che non ha precedenti nel sistema bancario.

Nel corso di recenti incontri effettuati con le Organizzazioni Sindacali scriventi, alla presenza anche del Segretario di Catania della Fisac Cgil Giuseppe Portale, a seguito delle nostre richieste di dare certezze in merito alle tutele occupazionali su tutto il territorio nazionale, la direzione di Igea Banca ha garantito per tutti i dipendenti del nascente gruppo Igea-Fucino non soltanto di non rilevare esuberi, ma addirittura di voler incrementare le attività e gli organici in Sicilia con l'obbiettivo di aprire nuove agenzie sia su altre piazze che su quelle già presidiate.

Ovviamente di licenziamenti neanche a parlarne!

I lavoratori che sono stati oggetti di licenziamento erano soltanto due e pertanto facilmente ricollocabili in altre mansioni.

Il punto è che, come buona parte dei dipendenti di Igea Banca assunti dopo il 2015, i due lavoratori non hanno l'articolo 18 per effetto del Jobs act che ha eliminato tale tutela.

Alla luce delle recenti assunzioni avvenute in Igea Banca, considerati i programmi di espansione del nuovo gruppo nascente e lo stato di salute aziendale riveniente dagli indici patrimoniali, riteniamo del tutto illegittimi i

provvedimenti di licenziamento.

Ma la determinazione con la quale la direzione aziendale, in splendida solitudine e senza essersi minimamente confrontata con le nostre Organizzazioni Sindacali, ha imboccato questa strada è figlia dello scempio giuridico creato dal famigerato Jobs Act, che anche in caso di bocciatura in giudizio dei licenziamenti, per i lavoratori non darebbe luogo al reintegro del posto di lavoro in quanto privi della tutela dell'articolo 18 della Legge 300/70.

È paradossale che, mentre l'Associazione Bancaria Italiana si impegna a firmare una lettera con le Organizzazioni Sindacali affinché il governo reintroduca la reintegra prevista dall'articolo 18, una sua associata licenzi con queste modalità.

Una cosa deve essere chiara: le nostre Organizzazioni Sindacali difenderanno i lavoratori di Igea alla stessa stregua dei lavoratori della Banca del Fucino, che da questi provvedimenti si sentono parimenti minacciati. I dipendenti di Igea e della Banca del Fucino sono ormai una cosa sola e si devono muovere all'unisono.

In una fase di transizione, di fusione tra le due banche, di processi di riorganizzazione che saranno sempre più frequenti, mettere in atto licenziamenti per "giustificato motivo oggettivo" per il trasferimento di un attività è il segnale meno rassicurante che si poteva mandare a tutti i lavoratori e lavoratrici del nascente gruppo.

Distinti saluti

**FISAC/CGIL – UILCA
Banca del Fucino S.p.A.**

ALLEGATI:

- Lettera in originale
- Comunicato stampa licenziamenti

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-fucino/banca-fucino-prossima-fusione-con-banca-igea.html>

27 gennaio 2020 giorno della memoria

Il 27 gennaio del 1945 le truppe sovietiche arrivano ad  Auschwitz. L'orrore dei campi di concentramento nazisti si manifesta in tutta la sua drammaticità; in questo luogo della Polonia incontrano l'espressione più bieca e criminale di cui possono essere capaci gli uomini nei confronti dei propri simili. Fino a disporre in modo assoluto della vita di chi viene giudicato inferiore.

Un disegno folle, frutto di un'ideologia che fa della superiorità della razza la distinzione tra le persone, ha pianificato milioni di morti, in un disegno delirante di conquista del mondo.

 Dal 1939, con l'invasione della Polonia da parte di Hitler, furono istituiti oltre mille ghetti.

Lì vissero, per un periodo più o meno lungo, relegati in spazi sempre più piccoli e in condizioni disumane, centinaia di migliaia di persone. Si calcola furono i due terzi delle vittime della Shoah.

Nei primi tempi, per separare le persone di religione ebraica

da quelle di “pura razza ariana”, vennero delimitate delle zone delle città, appositamente distinte, con dei cartelli: **“Pericolo epidemie. Zona proibita”**.

È chiaro che, già prima della costruzione dei muri di recinzione, alla segregazione si aggiunge lo sfregio. Il disegno: l’identificazione del nemico, l’isolamento, poi ogni ordine di privazione, la violenza gratuita, la fame, la morte per stenti, per malattia. Infine la deportazione e il destino affidato ai carnefici dei campi di sterminio.

Commemorando il GIORNO DELLA MEMORIA, vogliamo ricordare anche ciò che rese evidente fin da subito le atrocità di cui si sono macchiati nazisti e fascisti. Perché non accada mai più.

MAI indifferenti.

ANPI

Sezione “Adele Bei” – Corso Italia 25, Roma

Scarica il volantino

ISEE precompilato 2020: come si richiede?

L’ISEE è l’indicatore che serve per valutare e confrontare la situazione economica dei nuclei familiari che intendono richiedere una prestazione

sociale agevolata. Da quest'anno ci sono, in questo senso, molte novità.

ISEE Precompilato 2020: novità in vista.

Al via dal primo gennaio, infatti, la nuova versione di Isee precompilato. Il nuovo ISEE, per essere ancora più equo nel distribuire il costo delle prestazioni sociali e sociosanitarie tra i cittadini italiani, introduce migliori criteri di valutazione del reddito e del patrimonio, insieme a controlli più attenti.

Ecco una guida per capire come funziona.

Che cos'è l'ISEE?

L'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) è un indicatore che serve a valutare e confrontare la situazione economica delle famiglie. Ciò detto, i cittadini devono compilare la **Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU)** per la richiesta dell'ISEE.

Per ottenere la propria certificazione ISEE è necessario compilare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), un documento che contiene le informazioni di carattere anagrafico, reddituale e patrimoniale necessarie a descrivere la situazione economica del nucleo familiare.

La DSU e l'ISEE sono utilizzati dagli utenti che fanno richiesta di prestazioni sociali agevolate, ovvero di tutte le **prestazioni o servizi sociali o assistenziali** la cui erogazione dipende dalla situazione economica del nucleo familiare del richiedente, ossia basata sulla cosiddetta prova dei mezzi.

ISEE Precompilato 2020: le novità

Le principali novità del nuovo modello di Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) sono le seguenti:

- Il **modello MINI**, una dichiarazione semplificata che riguarda la maggior parte delle situazioni ordinarie.
- Una **dichiarazione a moduli**, specifica per una determinata prestazione o per una particolare condizione del beneficiario. In questo tipo di dichiarazione rientra, ad esempio, la richiesta di prestazioni socio-sanitarie per persone con disabilità che possono far riferimento ad un nucleo familiare ristretto. Oppure le prestazioni universitarie per studenti che non fanno parte del nucleo familiare di origine.
- La **semplificazione delle procedure**: informazioni come il reddito complessivo o altri dati già registrati dall'INPS o dall'Agenzia delle entrate, vengono direttamente recuperate dagli archivi. Così non c'è più bisogno che se ne occupi il cittadino in sede di dichiarazione.
- L'**ISEE corrente**, una formula particolare che consente di aggiornare il proprio ISEE in qualsiasi momento dell'anno, senza dover aspettare la presentazione della dichiarazione fiscale. E' possibile richiederlo qualora si verifici, in maniera alternativa:
 - una variazione della situazione lavorativa ovvero un'interruzione dei trattamenti previdenziali, assistenziali e indennitari non rientranti nel reddito complessivo (dichiarato ai fini IRPEF) per uno o più componenti il nucleo familiare;
 - una variazione della situazione reddituale complessiva del nucleo familiare superiore al 25% rispetto alla situazione reddituale individuata nell'ISEE calcolato ordinariamente.

Come presentare la Dichiarazione?

La dichiarazione va presentata all'Ente che fornisce la prestazione sociale agevolata, o anche al Comune o ad un centro di assistenza fiscale (CAF) o alla sede INPS competente per territorio. La Dichiarazione può essere anche presentata direttamente dal richiedente per via telematica sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.

Ricordiamo infine che le informazioni contenute nella DSU sono in parte autodichiarate (ad esempio informazioni anagrafiche, dati sulla presenza di persone con disabilità) ed in parte acquisite direttamente dagli archivi amministrativi dell'Agenzia delle entrate. Come ad esempio reddito complessivo ai fini IRPEF e dell'INPS (trattamenti assistenziali, previdenziali ed indennitari erogati dall'INPS).

Per le parti autodichiarate, un solo soggetto compila la DSU, c.d. dichiarante, che si assume la responsabilità, anche penale, di quanto in essa dichiara.

Documenti utili in allegato

Qui di seguito tutta la documentazione utile per il 2020.

- Istruzioni per la compilazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) 2020
- DSU – ISEE Modello Mini
- e DSU – ISEE Modello Integrale
- DSU – ISEE Modello Corrente

Fonte: www.lentepubblica.it

Intesa Sanpaolo: ennesima riorganizzazione del modello di servizio

Siamo all'ennesima riorganizzazione del modello di servizio che vede la chiusura di oltre la metà delle Filiali del "territorio personal", giustificata dall'obiettivo di una specializzazione e conseguente risegmentazione della clientela.

Pur condividendo la logica di questo modello, resta il timore che i tempi ristretti utilizzati per la sua realizzazione possano comprometterne la stessa attuazione, con particolari ricadute sul territorio Retail.

Appena un anno fa ne assistevamo ad un'altra, che ha visto il ritorno nel retail di una parte di Aziende che erano nei Portafogli della Filiali Imprese, che ci venne illustrata come un passo importante connotato dalla presenza in una Filiale **di almeno due Gestori Aziende Retail**, figura che attende ancora di essere normata.

Con questa organizzazione targata 2020 assistiamo, da un lato ad un aumento di gestori Aziende Retail (figura come già detto ancora da normare dal 28/1/19) a seguito del dimensionamento della clientela da seguire e, nel contempo – senza un annuncio vero e proprio – ad un mutamento del modello originario, che ne prevedeva almeno 2 per Filiale, nascendo anche in piccole Filiali un portafoglio Aziende con un unico gestore (gestore Aziende retail), e senza potenziamento della rete.

Intanto, viene introdotta la figura del gestore che segue la

clientela **Lower Affluent** con portafoglio statico di massimo 180 clienti, mentre i gestori Privati – che avranno un portafoglio dinamico – rischiano di essere in un numero così esiguo che in alcune filiali di piccole medie dimensioni è pari all'unità (1).

Senza dover ulteriormente sottolineare che i colleghi individuati per ricoprire il ruolo "Lower Affluent" nella maggior parte dei casi **non hanno la formazione idonea** e rischiano – in un campo così delicato come sono gli investimenti – di cadere in qualche errore o di fornire una consulenza non "appropriata".

A questo si aggiunge che in alcuni casi si rischia anche di non avere delle **postazioni idonee** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, o addirittura di non averle affatto.

Una partenza raffazzonata per un modello ambizioso, che necessita di un numero maggiore di gestori nella filiale retail per poter rispondere alla clientela che si riverserà sulla Rete che, prima poteva contare su più di un gestore ed oggi rischia di andare in tilt se l'unico gestore di questa clientela massiva (non rientrante nella segmentazione dedicata) dovesse fruire di ferie, o assentarsi per qualunque altro motivo.

Un ultimo accenno alle **lettere inviate alla clientela**, che, oltre ad essere fraintese dalla stessa clientela (come se chi avesse seguito fino a ieri il cliente non fosse adeguatamente attento o preparato), riportano indicazione inesatte; infatti in alcune di esse è errato non solo il nome del gestore a cui era stato assegnato, ma anche il territorio commerciale di riferimento.

Certi che l'azienda condivide le nostre preoccupazioni, auspichiamo che ponga in essere tutte le iniziative atte a tranquillizzare i lavoratori.

Napoli, 20 Gennaio 2020

I COORDINATORI RRSSAA
AREA CAMPANIA E AREA NAPOLI E PROVINCIA

Scarica il volantino

Unicredit: inquadramenti, filiali operative corporate, operation task manager

INQUADRAMENTI E PEOPLE FOCUS

Il giorno 21 gennaio abbiamo incontrato l'Azienda per affrontare alcuni temi, tra i più urgenti quello relativo all'applicazione degli effetti dell'accordo sugli inquadramenti, già a suo tempo prevista per novembre, slittata a dicembre e che oggi sappiamo non si realizzerà neppure a gennaio!

L'Azienda ha dichiarato che la procedura è quasi pronta e confidano sarà operativa da febbraio.

Abbiamo fortemente protestato per l'inadeguatezza delle procedure aziendali che rende impossibile l'applicazione di un accordo di beneficio per tante/i colleghe e colleghi giovani. **Noi come sindacato non siamo disponibili a giustificare in alcun modo le anomalie tecniche** che sono alla base di questa grave inadempienza e, di conseguenza, abbiamo chiesto

all'Azienda di assumersi la propria responsabilità e anche di comunicare a Lavoratrici e Lavoratori le ragioni del procrastinarsi dell'adeguamento inquadramentale.

Il quadro di insieme si aggrava se consideriamo che:

- in Unicredit Direct ci sono ancora anomalie sul calcolo dei permessi di retribuito frazionabile, riduzione orario, ferie ed ex festività sia per l'anno del 2019 sia per l'anno appena iniziato;
- in Buddy Bank ci risulta per certo impagata indennità di turno da alcuni mesi;
- per il contributo figli/e studenti, sono ancora numerose le richieste in sospenso;
- resta ancora bloccata la possibilità di richiedere il contributo familiari disabili, cosa davvero inaccettabile per una azienda socialmente responsabile

Tutte queste gravi mancanze sono state esposte all'Azienda, poiché dopo mesi in cui abbiamo collaborato per cercare di ridurre il più possibile gli impatti derivanti da People Focus (facendo sempre salva l'abnegazione dei/delle Dipendenti che lavorano in HR Operations) **non siamo disposti a giustificare l'ingiustificabile.**

FILIALI OPERATIVE CORPORATE: SALES FORCE

Su nostra precisa richiesta l'Azienda ci ha fornito dettagli sul funzionamento della nuova piattaforma di supporto delle filiali operative, che sarà rilasciata in tutti i poli contemporaneamente a fine mese. Si tratta di un sistema centralizzato di smistamento delle attività su tutti i poli, che assegna le singole lavorazioni in base alle competenze, già mappate ed ereditate dal precedente applicativo. La piattaforma, inoltre, consente l'automatizzazione di alcuni passaggi di verifica, sollevando così colleghe e colleghi da queste attività preliminari. Ad oggi la maggior parte di lavoratrici e lavoratori della struttura ha competenze su una

singola attività, ma la volontà aziendale è quella di ampliarle per consentire la gestione almeno di un'altra attività.

VIOLAZIONE DELLA PRIVACY PER ACCESSI INFORMATICI NON AUTORIZZATI

Abbiamo chiesto all'Azienda di fornire alle Lavoratrici e Lavoratori chiarimenti in merito alla bacheca pubblicata in data 17 dicembre 2019 e che verte sulla consultazione della Scheda Cliente: il contenuto di quella bacheca, secondo noi, **può indurre le persone a operare in modo non rispondente alle policy aziendali e, certamente per questa ragione, ha provocato molta ansia e confusione tra colleghe e colleghi.**

OPERATION TASK MANAGER

Malgrado la presentazione, fatta a settembre , della nuova piattaforma di gestione delle attività in Operation, denominata Task Manager, solo in questi giorni, grazie alla segnalazione di alcune Lavoratrici e Lavoratori, siamo venuti a conoscenza dell'utilizzo, in alcune realtà, di un applicativo nel quale colleghi e colleghi devono giustificare, **attraverso la selezione di uno stato**, il tempo di non lavorazione: per esempio "active training", "passive training", "generic break", ecc.

L'Azienda giustifica il ricorso a tale strumento sostenendo che serve ai fini della rendicontazione delle attività, per capire come rendere più efficienti le attività in termini di risorse e che non si tratti, quindi, di un sistema di controllo diretto sul singolo. La consuntivazione, ci comunica l'Azienda, è per team.

Abbiamo ovviamente sollevato la nostra forte perplessità e contrarietà all'utilizzo di un sistema che prevede la necessità per lavoratrici e lavoratori di segnalare ogni loro attività e abbiamo dichiarato che provvederemo ad effettuare approfondimenti.

In attesa di avere riscontro a tutti i temi sollevati nel corso dell'incontro, ribadiamo che non comprendiamo come UniCredit, "il *miglior posto dove lavorare*", riservi ai propri Dipendenti, a fronte di normative all'avanguardia, trattamenti di così basso profilo.

Milano 21 gennaio 2020

**Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa**

Scarica il volantino

Ma davvero con il Jobs Act i licenziamenti sono diminuiti?

Il deputato di Italia Viva **Luigi Marattin** sostiene che una semplice differenza tra percentuali sia la "prova" che il Jobs Act abbia causato una diminuzione dei licenziamenti.



Anzitutto una premessa: questi non sono arrovellamenti su questioni tecniche: spiegare perché l'affermazione è infondata è importante, sia per la rilevanza del tema in sé, sia perché pubblico e giornalisti devono imparare a difendersi dalle interpretazioni fantasiose dei dati.

Per sostenere che tra due variabili (il "trattamento", cioè il

Jobs Act, e il suo effetto ipotetico, cioè i licenziamenti) esiste un rapporto di causa-effetto bisogna confrontare l'andamento dei licenziamenti in un gruppo di lavoratori "trattati" in modo "randomizzato" (cioè che, per puro caso, abbiano sottoscritto un contratto di lavoro successivamente all'approvazione del Jobs Act) e in un gruppo "di controllo".

Bisogna inoltre tenere conto della miriade di altri fattori macroeconomici e individuali che possono influenzare la probabilità di licenziamento dei lavoratori trattati e non trattati. Nonché delle forze che possono orientare nella stessa direzione sia l'esposizione al trattamento (in questo caso l'assunzione regolata dalla nuova misura di policy) e il suo ipotetico effetto (i licenziamenti).

Ora, uno studio che tenga conto di tali aspetti metodologici esiste. Per identificare l'effetto del Jobs Act, Tito Boeri e Pietro Garibaldi hanno usato un dataset formidabile, che contiene informazioni su assunzioni e licenziamenti dell'intero universo delle imprese italiane tra i 10 e i 20 dipendenti e sulla storia professionale dei rispettivi lavoratori. Il paper si può scaricare qui.

L'analisi empirica seleziona tutte le assunzioni e i licenziamenti effettuati tra il gennaio 2014 e il dicembre 2016. Poiché dal marzo 2015 nelle aziende con più di 15 dipendenti i contratti dei nuovi assunti sono stati regolati dal Jobs Act, le imprese con più di 15 dipendenti sono considerate "trattate" (cioè si assume che i loro nuovi dipendenti abbiano sottoscritto contratti regolati dal Jobs Act), mentre quelle sotto i 15 dipendenti sono il "gruppo di controllo".

Grazie alla ricchezza dei dati, le stime tengono conto dei molti fattori che potrebbero creare confusione inducendo a

scambiare una correlazione spuria per un nesso causale, come le caratteristiche personali dei lavoratori, la situazione macroeconomica e i trend seguiti dalle variabili rilevanti prima dell'introduzione del Jobs Act.

Per accertare l'esistenza di un rapporto di causa-effetto, gli autori hanno analizzato la differenza nelle assunzioni e nei licenziamenti *prima* e *dopo* l'introduzione del Jobs Act e tra le imprese "trattate" e "di controllo".

I risultati sono molto interessanti. In sintesi:

– Nelle imprese "trattate" si osserva un aumento del 60% delle assunzioni a tempo indeterminato e del 100% della conversione dei rapporti a tempo determinato rispetto al gruppo di controllo.

– Ma le imprese trattate registrano anche un **aumento dei licenziamenti del 50%** rispetto alle imprese non trattate.

Quindi: la differenza tra le percentuali di licenziamento dei lavoratori assunti coi due regimi è suggestiva ma non consente alcuna inferenza causale. In altre parole, sulla base di quel dato è impossibile affermare che il Jobs Act abbia diminuito i licenziamenti.

Le uniche stime credibili (cioè metodologicamente fondate) che per il momento abbiamo a disposizione suggeriscono che, invece, sia avvenuto l'esatto contrario. Il Jobs Act ha causato un aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, ma anche **un aumento dei licenziamenti, statisticamente significativo e di dimensioni notevoli.**

Fabio Sabatini

Professore Associato di Economia e Direttore dell 'European PH.D. in Socio-Economic and Statistical Studies presso l'Università "La Sapienza" di Roma

BPER: no alla reportistica "fai da te"

Lettera aperta a: Direzione Regionale Abruzzo Molise, Ufficio Relazioni Sindacali, tutti i lavoratori Area AQ

Nei giorni scorsi le Filiali dell'Area L'Aquila hanno ricevuto, nella casella di posta elettronica di Direzione, un'email avente per oggetto **"Format unico magazzino finanziamenti"**.

Mittente dell'email è la Segreteria Territoriale della DR Abruzzo Molise, che a sua volta ha re-inoltrato una precedente email del Direttore Regionale. L'email contiene un file excel da utilizzare per rendicontare l'andamento degli impieghi, con la richiesta ad ogni filiale di compilarlo ed inviarlo alla DR-Segreteria e Monitoraggio Commerciale con frequenza settimanale.

Come noto, in data 8/2/2017 è stato sottoscritto l' **"Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro"** tra ABI e OO.SS. L'accordo è stato successivamente recepito in BPER con il **"Verbale di accordo in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro"**, sottoscritto in data 2/8/2018.

L'articolo 8 dell'accordo aziendale disciplina **"Monitoraggio e analisi dei dati commerciali"**, per i quali vengono previste modalità che appaiono incompatibili con la richiesta inoltrata alle Filiali dalla DR.

In particolare è previsto che il monitoraggio e la verifica dei dati commerciali siano **"attuati con modalità strutturate e proceduralizzate"**. Lo stesso articolo 8 prevede inoltre che la rilevazione dei dati commerciali venga effettuata **"sulla base**

di strumenti approntati dall'Azienda e utilizzati secondo procedure predefinite e supporti tecnologici che consentano la verifica dell'andamento delle iniziative commerciali, il riscontro degli obiettivi assegnati, la riduzione del rischio di errori e dell'eccessiva burocrazia".

Lo spirito della norma è proprio evitare che ogni singolo Area Manager o Direttore Regionale possa, di propria iniziativa, istituire strumenti di controllo/rilevazione personalizzati che rappresenterebbero un appesantimento delle attività di Filiale e una forma impropria di pressione commerciale.

Risulta pertanto evidente come la richiesta inoltrata dalla DR Abruzzo Molise alle Filiali rappresenti una violazione del citato accordo. Considerando inoltre che l'Accordo Nazionale ABI dell'8/2/2017 è stato recepito integralmente nell'intesa di rinnovo del CCNL ABI del 19/12/2019, si può legittimamente parlare di una violazione del CCNL messa in atto da BPER.

Chiediamo pertanto di revocare con decorrenza immediata la richiesta inviata alle Filiali, ed esigiamo da tutti coloro che rivestono posizioni di responsabilità la conoscenza approfondita ed il pieno rispetto delle normative, analogamente a quanto viene richiesto ai lavoratori delle Filiali in modo assoluto e inderogabile.

In tal senso non possiamo fare a meno di esprimere il nostro rammarico nel constatare come i buoni propositi in materia di pressioni commerciali, espressi dal nuovo Direttore Regionale durante l'incontro conoscitivo con le RSA dello scorso 16 dicembre, siano stati disattesi tanto rapidamente.

Considerando l'illegittimità della richiesta, ai colleghi delle Filiali suggeriamo di informare puntualmente i propri rappresentanti sindacali in caso di solleciti inoltrati con qualsiasi mezzo.

Cordiali saluti.

L'Aquila, 21/01/2020

I rappresentanti RSA dell' U.O. L'Aquila
FABI **FIRST/CISL**
FISAC/CGIL **UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-pressioni-commerci-ali-e-iniziata-una-nuova-era.html>