

Muta ancora la geografia bancaria nella Regione Abruzzo

Lunedì 22 febbraio c'è stato il passaggio di **oltre 600 filiali** ex **UBI Banca** e **Banca Intesa** in **BPER**, a livello nazionale, che ha coinvolto 7 filiali, in Abruzzo e Molise, oltre alla Banca On-line di Chieti.

Questa prima operazione ha interessato **circa 100 lavoratrici e lavoratori** nella nostra regione, assorbiti alle dipendenze della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, come già accaduto, in passato, per i colleghi delle ex banche abruzzesi **Carispaq**, **Bls** e **Serfina Banca**.

Il 12 aprile prossimo, l'operazione continuerà con la "razionalizzazione" dell'intera rete nazionale degli sportelli UBI Banca, accorpate a Banca Intesa. In Abruzzo saranno coinvolte **51 filiali**, con **437 dipendenti**. Non è ancora definita la riallocazione di tutto il personale ma sicuramente tutto ciò porterà a chiusure di sportelli bancari. I Sindacati, hanno più volte lanciato l'allarme occupazionale e di desertificazione dell'attività bancaria nei territori più svantaggiati, ponendo "l'attenzione più ai rischi sociali che alla riduzione dei costi". Banca Intesa ha assicurato che non chiuderà gli sportelli nei comuni più piccoli, ma si limiterà a riorganizzare le filiali in sovrapposizione.

A far data dal 22 maggio, si affronterà l'ultimo, e più delicato, passaggio di 18 filiali e minisportelli a **Banca Popolare di Puglia e Basilicata**, che si insedierà nella provincia di Chieti imposto dall'Antitrust.

A preoccupare la Fisac Cgil territoriale è sicuramente la doppia migrazione, un duplice disagio per i colleghi ma anche per la clientela, che vedrà passare i rapporti bancari, prima a Banca Intesa, in aprile, e successivamente a Banca Popolare

di Puglia e Basilicata, a fine maggio. Le conseguenze di tale disagio potrebbero vanificare l'obiettivo dell'indirizzo delle disposizioni dell'Antitrust, con previsione di perdita di clientela e relativa masse amministrative e, quindi, la tenuta occupazionale.

La BPPB ha una forte vocazione localistica e di sostegno alle piccole realtà produttive. Per attuare tale politica, anche in Abruzzo, occorrerà sviluppare un forte confronto con le parti sociali e un coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio, sin da subito. Tanto perché l'intera operazione sia veramente un valore aggiunto per tutte le parti coinvolte.

Nota della Fisac-Cgil Abruzzo Molise

Questione di stipendio

Per **Salario**, nel dizionario italiano, si intende “*la retribuzione del lavoratore subordinato*”.

Senza scomodare Marx e la teoria secondo la quale il salario è il prezzo della forza lavoro (e quindi il lavoro ha un valore), possiamo comunque dire che comunemente il salario rappresenta la retribuzione del fattore della produzione lavoro. Ovvero il costo della nostra opera quotidiana che serve a garantire la produzione di un bene, che per noi bancari si traduce in assistenza alla clientela, professionalità, competenze acquisite, collocamento prodotti, gestione risorse, gestione economica, gestione normativa, mol etc..

Insomma, ciò che quotidianamente produciamo ha un valore che viene remunerato con il

salario.

Ed il valore economico del salario deriva dalla contrattazione collettiva nazionale. Vi è l'intero capitolo VI del nostro Contratto Collettivo Nazionale che disciplina la parte economica e garantisce che ci sia una equa retribuzione rispetto alla prestazione lavorativa.

Le nostre tabelle inquadramentali, il nostro stipendio lordo a fine mese sono conquiste sindacali. Contrattazioni con una lunga storia alle spalle fatta anche di scioperi, ed a volte di rinunce per poter garantire comunque una crescita.

Il Salario è quindi molto di più rispetto ad un semplice scambio economico. Rappresenta il valore del nostro lavoro quotidiano, rappresenta la dignità che abbiamo nello svolgere la nostra professione. Per questo non possiamo mai accettare che venga individuato come una forma di elargizione.

La frase ***"L'Azienda ti paga lo stipendio"*** che ogni tanto sentiamo girare come forma di pressione, è una frase incompleta che dovrebbe così terminare: ***"perché sono un\una professionista che in cambio di quello stipendio contribuisce con il proprio lavoro alla costruzione del bene prodotto"***.

Il salario è un diritto, non una liberalità.

Segreteria Fisac CGIL Unicredit

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/dobbiamo-ringraziare-lazienda-che-ci-paga-lo-stipendio.html>

GBC ICCREA il piano industriale di SINERGIA SpA e non solo

“Noio volevam savoir, per andare dove dobbiamo andare, per dove dobbiamo andare?”

Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA ha da tempo intrapreso (e spesso modificato in corsa!) il percorso per una massiccia riorganizzazione che, come previsto dai contratti collettivi e dalle norme di legge, sta coinvolgendo le Organizzazioni Sindacali in innumerevoli trattative che vanno dalla revisione dei modelli organizzativi delle BCC, alla gestione delle fusioni e riduzione degli sportelli, a un ridisegno radicale delle aziende del perimetro diretto.

Come Fisac-CGIL però, più che trovare riscontro di tutte queste rilevanti operazioni in un piano industriale ben delineato e prospettico, abbiamo la netta percezione di **rincorrere** tali radicali riorganizzazioni (ed i problemi che ne derivano), in assenza di una pianificazione strutturata e coerente da poter condividere ed attuare con l'indispensabile coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, unici reali protagonisti di questo “cambiamento”, tanto imponente quanto indispensabile!

Aspetto questo tanto più preoccupante, quanto più aumentano le complessità anche in considerazione delle difficoltà derivanti dalla situazione contingente di emergenza sanitaria, che purtroppo non accenna ancora a diminuire!

Per meglio comprendere, vi riportiamo giusto gli ultimi eventi...

SINERGIA SPA

Il progetto, che il 18 febbraio u.s. è stato illustrato dalla Capogruppo e dalla stessa Sinergia alle Segreterie Nazionali ed ai Coordinamenti di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali, riguarda **l'accentramento imponente del "Back Office" di tutte le banche e di parte delle lavorazioni svolte nelle aziende del GBCI**, inclusa la capogruppo.

Come non condividere, in linea di principio, l'obiettivo di razionalizzare ed efficientare il processo di erogazione di servizi, migliorandone la qualità, a vantaggio di tutte le BCC???

Non avremmo preclusione alcuna se non fosse che NOI, con i termini "razionalizzazione ed efficientamento", NON intendiamo né la riduzione dei livelli occupazionali, né tantomeno del costo del lavoro! Anzi, con essi pensiamo ad una reale capacità di sviluppo a garanzia del lavoro futuro.

Non condividiamo di conseguenza l'impostazione di parte datoriale che attribuisce al progetto di accentrimento del Back Office il ruolo di "salvataggio" dei posti di lavoro.

Il progetto prevede la cessione a Sinergia SpA di molte attività svolte oggi dalle BCC che vorranno aderire all'iniziativa di accentrimento. Si prevede quindi il passaggio di circa 400 lavoratrici e lavoratori (di cui circa 170 entro il 2021) dalle stesse BCC a Sinergia, che entro il 2023 raddoppierebbe il proprio organico, assumendo un ruolo di centrale rilevanza nelle politiche industriali, ma anche commerciali, del Gruppo.

Questo a nostro avviso può realizzarsi solo puntando esclusivamente e concretamente sulle risorse coinvolte in tale operazione e sul loro sviluppo professionale che deve rappresentare un investimento per il futuro, e non un "peso" per il presente.

Tutto ciò, non per assorbire le paventate difficoltà occupazionali delle BCC, tutte da dimostrare, derivanti da

processi di fusioni/riorganizzazioni, ma con l'ambizione di generare con esse un reale "valore". Valore questo che, se condiviso, non potrebbe che tradursi nella ricerca di soluzioni a garanzia di stabilità, motivazione, prospettive di sviluppo comuni.

Come Fisac-CGIL abbiamo già rappresentato le perplessità circa l'esternalizzazione di alcune specifiche attività, rispetto alle quali anche in forza delle normative vigenti, ci impegniamo a tenere alta l'attenzione. Come pure saremo impegnati ad assicurare il rispetto di tutte le norme di legge e di contratto vigenti a tutela di tutte le lavoratrici ed i lavoratori cui dovranno essere garantiti riconoscimenti in caso di mobilità territoriale, formazione specifica, percorsi professionali e di carriera, mantenimento della sede di lavoro, volontarietà alla cessione del proprio contratto di lavoro e in caso di utilizzo dell'istituto del distacco, la possibilità di rientro nell'azienda di provenienza su richiesta degli stessi.

Ma sappiamo purtroppo che la strada è in salita!!!

Se pensiamo che non più tardi di 7 mesi fa la Capogruppo ci ha impegnato in una delicata trattativa riguardante l'accentramento in BCC Sistemi Informatici delle attività inerenti l'IT per realizzare un "polo informatico" di eccellenza al servizio delle stesse BCC, mentre oggi la stessa Capogruppo comunica l'esternalizzazione al di fuori del Gruppo della "U0 Monitoring e Control Room" (che si occupa di monitorare h24 ed intervenire tempestivamente in caso di eventuali criticità dei sistemi ad alto impatto sui servizi erogati), con motivazioni e modalità a noi peraltro incomprensibili, allora non possiamo che nutrire forti perplessità rispetto alla coerenza del piano industriale o, peggio ancora, dubitare dell'affidabilità.

Se a questo aggiungiamo che nella stessa occasione ci era stato assicurato un impegno concreto per riportare all'interno

le attività "core" per l'IT, mentre oggi apprendiamo che il servizio "PDL" (gestione delle Postazioni di Lavoro delle aziende del perimetro diretto – attività che, nel pieno della pandemia, ha assicurato la possibilità di lavorare in smart working a tutti i colleghi delle stesse aziende) è stato nuovamente dato in appalto, allora è quantomeno legittimo interrogarsi sui reali obiettivi di parte datoriale. Internalizzare questi lavoratori, che nel tempo hanno acquisito una forte specializzazione, oltre che rispondere coerentemente alle peculiarità del Credito Cooperativo, produrrebbe senza dubbio un risparmio in termini di costi.

E' per noi indubbia l'importanza strategica di mantenere all'interno del Gruppo lo svolgimento di tutte le attività vitali per lo stesso, e tra queste quelle svolte dal CED; inoltre vale la pena ricordare che la circolare Banca D'Italia n. 285 del 2013 richiama le banche a specifiche responsabilità in capo alle stesse in caso di scelta di esternalizzazione di attività e servizi.

Ridurre le consulenze era un preciso impegno della Capogruppo e di BCC Sistemi Informatici che purtroppo, allo stato, resta sulla carta e, piuttosto che evidenziare riscontri concreti, si traduce in azioni che risultano in totale contrapposizione con i principi affermati in precedenza.

Vogliamo concludere confidando che tutto quanto da noi rappresentato non venga interpretato come una critica sterile e fine a sè stessa ma susciti una seria e complessiva riflessione sull'intero piano industriale che coinvolga e tenga conto dei ruoli delle banche come pure delle parti sociali.

Come Fisac-CGIL, confermiamo dunque la volontà e l'impegno ad affrontare, in tutte le sedi, questa fase di straordinaria complessità ma se "cambiamento" deve essere, bisogna avere il coraggio di abbandonare vecchie logiche e dinamiche.

Sollecitiamo un confronto aperto, trasparente e proficuo, nel rispetto della dignità di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore di questa categoria ed in totale coerenza con i valori della Cooperazione di Credito.

Roma, 23 Febbraio 2021

**FISAC CGIL – COORD. DI GRUPPO – GUPPO BANCARIO COOPERATIVO
ICCREA**

Appalto Assicurativo, importante accordo per la lotta al Covid

			
---	---	---	---

Oggi, 22 febbraio 2021, in videoconferenza, le parti sociali – First/CISL, Fisac/CGIL, F.N.A. e UILCA organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore assicurativo e nel comparto delle agenzie di assicurazione – e ANAPA Rete ImpresAgenzia, **si sono incontrate con l’E.N.B.Ass.** (Ente Bilaterale delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera) **per sottoscrivere l’Accordo Quadro Nazionale per l’istituzione dei Comitati Territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid – 19** negli ambienti di lavoro e nelle sedi delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera.

Le Parti Sociali hanno comunemente evidenziato la valenza storica di tale sottoscrizione e l’importanza pratica di aver posto l’intero settore alla sorveglianza degli RLST formati e

coordinati dall'E.N.B.Ass garantendo, per la prima volta da anni, una seria ed effettiva tutela alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'intero comparto anche se sottoposti all'applicazione del cosiddetto CCNL SNA, il quale non essendo stato firmato con le scriventi Organizzazioni Sindacali, non può prevedere la costituzione dei Comitati Territoriali.

Ad ulteriore dimostrazione di come quest'ultimo contratto non sia davvero a tutela dei diritti, della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lavoratrici e Lavoratori, grazie all'E.N.B.Ass. e la lungimiranza delle Parti Sociali, è stato raggiunto un obiettivo storico per la tutela della salute di tutti i dipendenti, quale che sia il Contratto Collettivo applicato. Vi invitiamo quindi a segnalare ai Comitati Territoriali d'imminente costituzione nelle varie province eventuali problematiche relative alla violazione del Protocollo Covid sottoscritto dalle Parti Sociali legittime, dal Governo della Repubblica e la cui applicazione verrà vigilata dall'E.N.B.Ass, dall'O.P.N. e dagli RLST incaricati che potranno attivare gli Ispettori dell'INAIL per quanto di loro competenza.

Roma, 22 febbraio 2021

Le Segreterie Nazionali

Covid e infortunio sul lavoro: Inail verso il no al risarcimento per chi rifiuta il vaccino

La segnalazione è arrivata da Genova. All'ospedale San Martino quindici infermieri, che si erano rifiutati di fare il vaccino, ora sono positivi al Covid. Che fare? Il direttore generale della struttura, Salvatore Giuffrida, si è rivolto all'Inail, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Chiedendo se quei quindici infermieri *«devono essere considerati in malattia o dovranno essere considerati inidonei alla loro attività professionale»*. L'istruttoria dell'Inail sul parere è ancora agli inizi. Ma su un punto l'orientamento sembra già consolidato. E cioè che **in questo caso il contagio non può essere considerato infortunio sul lavoro**. Sembra un aspetto tecnico, ma non lo è.

Categorie a rischio

Fino a gennaio i casi di Covid di origine professionale segnalati all'Inail sono stati 147 mila. Circa il 5% del totale. Mentre le morti denunciate per contagio sul posto di lavoro sono state 461. Per questi casi, se alla fine la denuncia si dimostra fondata, sono previsti gli **indennizzi per infortunio sul lavoro**. Anche in caso di morte a favore degli eredi. Ma fino alla fine dell'anno scorso i vaccini non c'erano, visto che le prime (simboliche) somministrazioni sono arrivate il 27 dicembre. E sono proprio i dati Inail a certificare che il settore della sanità è stato quello più colpito per i contagi sul lavoro. Non solo. Proprio dai tecnici della salute, categoria nella quale rientrano gli infermieri, è arrivato **il 39,2% delle denunce**. Numeri che confermano come il lavoro di infermiere sia tra quelli più

esposti al rischio. Per questo la campagna di vaccinazione è cominciata da loro. Ma **chi rinuncia al vaccino, scelta legittima visto che non c'è obbligo, può poi farsi riconoscere la positività come infortunio sul lavoro?**

La privacy

L'ex ministro del Lavoro **Cesare Damiano** è oggi componente del consiglio d'amministrazione dell'Inail. Premette di parlare a titolo personale, ma non ha dubbi: *«La soluzione migliore – spiega – sarebbe una legge sull'obbligo di vaccinazione, almeno per alcune categorie»*. Ma questa scelta, presa in considerazione dal precedente governo, è stata scartata per timore che fosse controproducente. *«A mio giudizio – dice ancora Damiano – è logico che chi decide di non vaccinarsi e svolge una mansione a rischio poi non possa chiedere il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro. Anzi, dovrebbe essere messo nelle condizioni di non essere un pericolo per sé e per gli altri, evitando il licenziamento, ma svolgendo mansioni che non hanno contatto con il pubblico»*. Solo che qui la situazione si complica. Come spiega l'avvocato Salvatore Di Pardo, che sta seguendo alcuni casi di questo tipo, il Garante per la privacy ha confermato pochi giorni fa che **il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti se si sono vaccinati oppure no**. E non può chiederlo nemmeno al medico.

Il settore sanitario, però, fa storia a sé. Lo stesso Garante ricorda che, in attesa di una legge che *«valuti se porre la vaccinazione come requisito per lo svolgimento di determinate professioni»*, ci sono regole specifiche per i settori in cui c'è *«esposizione diretta agli agenti biologici»*, come la sanità. Qui solo il *«medico competente può trattare i dati relativi alla vaccinazione dei dipendenti e tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica»*. Un rompicapo che sarà il tema dei prossimi mesi.

Fonte: Il Corriere della Sera

Guida alle assenze per malattia

GUIDA ALLE ASSENZE PER MALATTIA

ASPETTI NORMATIVI – CERTIFICAZIONE – SPECIFICITÀ COVID

Guida redatta da:

FISAC/CGIL Emilia Romagna

COVID – PARIFICATI TEST RAPIDI e TEST MOLECOLARI: I Test Rapidi possono fornire una risposta qualitativa (si/no) in tempi rapidi, tipicamente entro 15-30 minuti, e non richiedono apparecchiature di laboratorio ma la sensibilità e specificità di questo test risultano ancora inferiori a quelle del test molecolare e per questo il Ministero non aveva inteso parificarne da subito la validità.

Adesso con la Circolare del Ministero della Salute n. 705 del 08/01/2021 la valenza dei test è stata equiparata, con la precisazione che i tamponi rapidi di ultima generazione (la terza) sono stati parificati ai “Tamponi Molecolari” in tutto e per tutto facendo scattare sia la segnalazione di positività che le coperture annesse. Nella stessa circolare viene comunque specificato che poiché la sensibilità e specificità di questo test risultano ancora inferiori a quelle del test

molecolare quest'ultimo *“rappresenta il gold standard internazionale per la diagnosi di COVID-19 in termini di sensibilità e specificità”*.

Per tenerci aggiornati e informati sui vari aspetti di questa estremamente difficile situazione abbiamo aggiornato la nostra GUIDA ALLE ASSENZE PER MALATTIA con la normativa Covid. I delegati FISAC sono a disposizione per ogni approfondimento.

SPECIFICITÀ COVID

Le indicazioni a questo proposito sono sempre in evoluzione, ci rimandiamo alle Circolari del Ministero della Salute che aggiornano periodicamente le indicazioni riguardo la durata e il termine dell'isolamento e della quarantena, in considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica. Di seguito un estratto delle ultime previsioni.

CASI POSITIVI SINTOMATICI Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV2 possono rientrare dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test) e disposizione di fine quarantena da parte di Istituto di Igiene Pubblica.

CASI POSITIVI ASINTOMATICI E PRESTAZIONE LAVORATIVA Nel caso di positività al Covid, seppure in modo asintomatico, persiste il divieto alla prestazione lavorativa anche da casa. A disciplinare la questione sono i decreti Cura Italia e Rilancio, poi convertiti in leggi, oltre al «messaggio» Inps 2584 del 24 giugno e al dpcm 7 agosto del 2020. Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2

possono rientrare dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test) e disposizione di fine quarantena da parte dell'Istituto di Igiene Pubblica

OBBLIGO DI QUARANTENA I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso; oppure
- un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

e disposizione di fine quarantena da parte dell'Istituto di Igiene Pubblica

QUARANTENA E MALATTIA Per legge è stata disposta l'equiparazione della quarantena alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento. (Dlgs 18/2020 art. 26 comma 1)

In primo luogo, come appare chiaramente dalla lettura testuale della norma, si evidenzia che il periodo al quale si fa riferimento è quello della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva

QUARANTENA E CERTIFICAZIONE SANITARIA Ai fini del riconoscimento della tutela di cui sopra il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (comma 3 dell'articolo 26). Sulla base delle disposizioni vigenti in materia di tutela della malattia, il certificato deve essere redatto sin dal primo giorno in modalità telematica.

QUARANTENA PER ORDINANZA AMMINISTRATIVA Si tratta della quarantena per ordinanza emessa dall'autorità amministrativa locale che dispone il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, a motivo della necessità di contenere il diffondersi dell'epidemia.

In questo caso L'INPS non ha riconosciuto la possibilità di procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ai sensi del comma 1 dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica." E pertanto la stessa non viene equiparata a malattia.

FASCE REPERIBILITÀ E VISITE DI CONTROLLO se ci sono sintomi sospetti di Covid il medico fiscale è autorizzato a non procedere con la visita di controllo

FIGLI IN QUARANTENA O POSITIVI: nel caso di Figli positivi al SARS-CoV-2 i genitori possono prendere malattia sulla base delle disposizioni di quarantena.

MALATTIA E RIENTRO AL LAVORO IN EMERGENZA PANDEMICA: In precedenza il rientro al lavoro era "automatico" nel senso che alla scadenza del periodo di malattia era necessario ripresentarsi al proprio posto di lavoro. La pandemia ha comportato una profonda e sostanziale modifica del percorso di rientro al lavoro in fase post-malattia. Nel rispetto delle norme di legge nelle aziende si sono adottati dei protocolli stringenti a salvaguardia della salute dei colleghi, al fine di evitare rientri al lavoro da parte di chi potrebbe risultare ancora potenzialmente fonte di trasmissione del virus, per cui occorre ricevere specifica autorizzazione al rientro.

In proposito va anche ricordato che il lavoratore è a sua volta obbligato, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008 (testo unico sulla sicurezza), non solo a prendersi cura della propria salute ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro. Per le specificità in merito alle

procedure di rientro rimandiamo alle previsioni aziendali che di norma coinvolgono la figura del Medico Competente Aziendale a cui spetta dare il via libera al rientro sul lavoro.

MALATTIA – LA NORMATIVA IN GENERALE

RILASCIO DEL CERTIFICATO DAL PROPRIO MEDICO CURANTE In caso di malattia, vale a dire di un'infermità che determini incapacità temporanea al lavoro, è il medico curante a redigere l'apposito certificato di malattia e trasmetterlo all'Inps con modalità telematica, immediatamente o al più il giorno dopo.

È consigliabile prendere sempre nota del numero di protocollo del certificato (PUC) o chiederne una copia cartacea. Se espressamente richiesto il medico è tenuto ad inviare la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore/lavoratrice (art. 7 della legge n. 221 del 17 dicembre 2012).

Nei giorni festivi e prefestivi ci si può rivolgere al medico di Continuità assistenziale per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.

RILASCIO DEL CERTIFICATO DA PARTE DI ALTRE STRUTTURE MEDICHE nei casi di RICOVERO o ACCESSO AL PRONTO SOCCORSO, devi richiedere alla Struttura ospedaliera il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza e la eventuale successiva prognosi di malattia. Anche in tali casi è bene assicurarsi che l'eventuale trasmissione telematica sia stata regolarmente effettuata o, diversamente, recarsi dal proprio medico per il rilascio del certificato.

Qualora invece la Struttura Ospedaliera sia impossibilitata al rilascio del certificato telematico e consegna un certificato cartaceo, accertati che siano presenti tutti i dati

fondamentali (dati anagrafici e codice fiscale del lavoratore, diagnosi in chiaro, data di dichiarato inizio malattia, data di rilascio del certificato, data di presunta fine malattia, se si tratta di inizio, continuazione o ricaduta, visita ambulatoriale o domiciliare residenza o domicilio abituale e domicilio di reperibilità durante la malattia) e provvedi all'inoltro dello stesso accertandoti che nello stesso sia riportato l'esplicito riferimento allo stato di "incapacità lavorativa".

MEDICI CONVENZIONATI o LIBERI PROFESSIONISTI possono certificare al massimo, come da previsioni Inps, assenze per malattia inferiori a 10 giorni e cmq fino al secondo evento nell'anno solare.

VERIFICA DEI DATI è bene controllare sempre la correttezza dei seguenti dati obbligatori, di cui sei unico responsabile

- i tuoi dati anagrafici,
- l'indirizzo di reperibilità durante la malattia e ogni informazione ritenuta utile (specificando eventuale località, frazione, borgo, contrada, precisando se si tratta di via, piazza, vicolo e aggiungendo, se occorre, palazzina, residence...).

TRASMISSIONE DEL CERTIFICATO TELEMATICO Con il certificato telematico di malattia, l'invio dell'attestato al datore di lavoro avviene senza trasmissione cartacea. La Corte di Cassazione con sentenza 22 luglio 2016 n.15226 ha stabilito che permane l'onere del lavoratore a far pervenire tempestivamente il certificato medico all'azienda e pertanto, ove l'invio avvenga ad opera del medico per via telematica, egli ha l'onere di verificarne l'effettività. A questo proposito suggeriamo di chiedere al medico e comunicare all'azienda il numero di protocollo del certificato (PUC). Inoltre è possibile verificare la corretta trasmissione del certificato telematico visualizzando certificato e attestato (certificato privo di diagnosi) sul sito web www.inps.it,

entrando con le credenziali personali nei servizi on line.

L'INPS ha previsto che l'invio telematico del certificato, per il medico, è un obbligo normativamente previsto e l'inosservanza, salvo i casi di impedimenti tecnici di trasmissione, costituisce illecito disciplinare. In caso di reiterazione sono previste sanzioni (D.lgs. n. 165/2001, art. 55-septies, comma 4)

CONTENUTI DEL CERTIFICATO TELEMATICO Al fine di garantire la correttezza delle informazioni riportate nel certificato (le modalità di redazione del certificato telematico di malattia sono contenute nel disciplinare tecnico allegato al decreto del Ministero della Salute 18 aprile 2012 ed illustrate nella circolare Inps n. 113 del 25 luglio 2013) è necessario che il medico redattore ponga la massima attenzione nell'inserimento di tutti i dati.

In particolare, il medico è tenuto ad inserire correttamente, se ne ricorrono i presupposti;

- l'indicazione di evento traumatico (anche ai sensi dell'articolo 42 della legge n. 183 del 4 novembre 2010). L'informazione è indispensabile affinché l'Inps possa valutare se vi sono le condizioni per attivare un'azione surrogatoria verso i terzi responsabili. In caso di azione surrogatoria con esito positivo, per il lavoratore c'è il vantaggio che le giornate di indennità di malattia in tal modo recuperate dall'Inps non rientrano nel computo del periodo massimo assistibile per malattia;
- segnalazione delle eventuali "agevolazioni" per le quali il lavoratore è esonerato dall'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità come sotto riportato.

Il medico può anche inserire eventuali ulteriori dettagli nelle note di diagnosi al fine di completare e/o caratterizzare meglio la diagnosi stessa.

CERTIFICATO CARTACEO IN ALTERNATIVA Il certificato di malattia e l'attestato redatti su carta sono accettati solo quando non sia tecnicamente possibile la trasmissione telematica. In tal caso, ai fini della validità della certificazione prodotta, devono risultare inseriti comunque tutti i citati dati obbligatori (art. 8 del DPCM 26 marzo 2008). Ricorda di provvedere alla trasmissione al datore di lavoro.

GIORNO DI INIZIO DELLA MALATTIA L'Inps, sulla base della normativa vigente, riconosce la prestazione di malattia dal giorno di rilascio del certificato. Il medico per legge non può giustificare giorni di assenza precedenti alla visita tranne il giorno precedente (solo se feriale) ma Inps stabilisce che occorra a questo proposito una espressa indicazione del medico con la modalità "dichiara di essere malato dal" (circ. Inps 147 del 15/7/96).

MALATTIA E CICLI DI CURA RICORRENTI Nei casi di cicli di cura ricorrenti per patologie di natura specialistica comportanti incapacità al lavoro (compresi i trattamenti emodialitici, chemioterapia...), è possibile produrre un'unica certificazione attestante la necessità di trattamenti ricorrenti e che qualifichi ciascun periodo come ricaduta del precedente. La certificazione di tali cicli deve essere inviata all'Inps e al proprio datore di lavoro prima dell'inizio della terapia con l'indicazione dei giorni previsti per l'esecuzione ed è utile a considerare, ai fini dell'indennità previdenziale, i diversi giorni di malattia come un unico evento. A prestazioni effettivamente eseguite, l'interessato deve presentare periodiche dichiarazioni della struttura sanitaria con il relativo calendario delle cure eseguite.

Le assenze dal lavoro per le terapie devono, comunque, essere certificate, nelle consuete modalità, mediante certificazione telematica o, ove questa non sia possibile, cartacea.

FASCE ORARIE DI REPERIBILITÀ Le visite mediche di controllo possono essere disposte d'ufficio dall'Inps o su richiesta dei

datori di lavoro per i propri dipendenti. È opportuno accertarsi che sul campanello del domicilio di reperibilità sia indicato il giusto nominativo, per permettere al medico fiscale l'eventuale visita di controllo.

Non dimenticare di rispettare le fasce orarie di reperibilità (10.00 – 12.00 /17.00 – 19.00) per le visite mediche di controllo, anche nei giorni festivi, di sabato e domenica.

Non ci si può assentare dall'indirizzo di abituale dimora durante le fasce orarie di reperibilità in cui viene effettuato il controllo se non per:

- necessità di sottoporsi a visite mediche generiche urgenti e ad accertamenti specialistici che non possono essere effettuati in orari diversi da quelli compresi nelle fasce orarie di reperibilità;
- provati gravi motivi personali o familiari;
- cause di forza maggiore.

ESENZIONE DALLA REPERIBILITÀ PER PARTICOLARI PATOLOGIE Il medico certificatore può segnalare l'“agevolazione” che esonera dalla reperibilità nei casi previsti e secondo le regole stabilite nella circolare n. 95/2016 dell'Inps. È bene sapere che può essere disposta comunque una visita di controllo previo appuntamento. I casi previsti dalla circolare n. 95/2016 dell'Inps sono:

- una patologia grave che richieda terapie salvavita
- stato patologico connesso alla situazione di invalidità già riconosciuta maggiore o uguale al 67%;

Tuttavia, la norma fornisce solo una previsione astratta delle situazioni di esonero senza dettagliare le concrete fattispecie che, oggetto di valutazione da parte di una consistente platea di medici curanti estensori della certificazione, potrebbero essere suscettibili di diversificata interpretazione.

ESENZIONE DALLA REPERIBILITÀ IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

O MALATTIA PROFESSIONALE Nei casi di eventi determinati da infortunio sul lavoro o malattia professionale (anche quando sia ancora in corso la relativa istruttoria) non possono essere disposte visite di controllo da parte dell'Inps per non interferire nell'attività di competenza esclusiva dell'Inail in materia (art. 12 della legge n. 67/1988).

ASSENZA IN CASO DI VISITA DI CONTROLLO In caso di assenza in occasione della visita medica di controllo domiciliare, si viene invitati, con apposito avviso, a presentarsi in data specifica presso gli ambulatori della struttura territoriale Inps di competenza. Si può essere soggetti a sanzioni in termine di giorni di malattia non riconosciuta e persino a provvedimento disciplinare da parte aziendale.

Se nel giorno della prevista visita ambulatoriale hai ripreso l'attività lavorativa, non sei tenuto a sottoporerti a quella visita, ma devi comunque comunicarlo alla medesima Struttura Inps.

In ogni caso, devi presentare idoneo giustificativo per l'assenza alla visita di controllo domiciliare per non incorrere nelle sanzioni amministrative previste dalla legge e, in tutti i casi, in eventuali azioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

MODIFICA INDIRIZZO DI REPERIBILITÀ Per variare l'indirizzo di reperibilità durante la malattia è attivo il nuovo servizio nel portale web dell'Inps che consente di comunicare al medico fiscale la variazione del domicilio rispetto a quello indicato nel certificato. Va contestualmente avvisato con tempestività anche il datore di lavoro.

MODIFICA DEL PERIODO DI MALATTIA Il datore di lavoro in presenza di un certificato "in corso" non può e non deve permettere al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa. Pertanto nel caso si intenda rientrare al lavoro prima della fine prognosi indicata sul certificato occorre chiedere al medico che ha redatto il certificato la RETTIFICA della prognosi. Anche in questo caso la rettifica va inoltrata

attraverso il servizio di trasmissione telematica. Nessun certificato può essere rettificato se è finito il periodo prognostico originariamente assegnato.

FERIE E MALATTIA la malattia interrompe la fruizione delle ferie, occorre darne tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro.

LEGGE 104 E MALATTIA: I giorni di malattia non incidono sul numero dei giorni di permesso ai sensi della Legge 104/92 pertanto questi spettano sempre nella stessa misura. La malattia può interrompere il periodo di Congedo Straordinario da legge 104/92, occorre fare specifica richiesta e, a questo proposito, rimandiamo agli uffici del patronato INCA in quanto sono previste delle limitazioni per il pagamento dell'indennità di malattia. Tra un periodo di malattia e la successiva fruizione dei giorni di permesso legge 104/92, non è necessaria la ripresa dell'attività lavorativa.

CONGEDO PARENTALE E MALATTIA: la malattia interrompe il congedo parentale.

Bollettino informativo a cura di Davide Foschi – Segretario FISAC/CGIL ER con delega alla Comunicazione

Polizze abbinate ai finanziamenti: come evitare le sanzioni

Il tema della vendita scorretta di polizze assicurative, spesso collocate in occasione della concessione di mutui e prestiti,

suscita forte preoccupazione tra gli enti preposti al controllo di Banche e Assicurazioni, tanto da spingere **Ivass** e **Banca d'Italia** ad esprimersi con una **lettera congiunta** contenente indicazioni e raccomandazioni chiare e dettagliate.

Proviamo a sintetizzare il contenuto della lettera, che fin dall'inizio richiama al rispetto delle norme per evitare **sanzioni** che potrebbero colpire pesantemente gli Istituti di Credito.

QUALI SONO LE POLIZZE CHE POSSONO ESSERE ABBINATE AI FINANZIAMENTI?

La lettera cita espressamente due tipi di polizze:

1. **Polizze a protezione del credito** (es. polizze vita volte a garantire il rimborso del finanziamento)
2. **Polizze a protezione di un bene dato in garanzia** (es. polizza scoppio e incendio legata ad un mutuo immobiliare).

Queste polizze **possono essere finanziate aumentando l'ammontare del finanziamento**, ma a specifiche condizioni, tra cui segnaliamo

- La chiara indicazione di **non obbligatorietà** per le polizze protezione
- La possibilità di **estinguere anticipatamente** le polizze qualora il finanziamento venga rimborsato prima della scadenza.
- L'attivazione di adeguati controlli su eventuali **anomalie** (ripetute lamentele della clientela, percentuali troppo elevate di prestiti garantiti da polizze, ecc...)

Ci soffermiamo brevemente sul concetto di obbligatorietà delle

polizze protezione. Sappiamo che purtroppo è prassi consolidata lasciar intendere al cliente che senza la polizza la concessione del finanziamento può essere più difficile o addirittura impossibile. Su questi comportamenti la lettera è estremamente chiara:

*Le polizze qualificate come facoltative devono essere effettivamente prospettate alla clientela quale **servizio aggiuntivo opzionale**, evitando nei colloqui di vendita l'utilizzo di **espressioni finalizzate a incutere nel cliente timori di vario genere** che possano indurlo a ritenere necessaria la sottoscrizione della polizza. Questa, in particolare, deve essere espressamente richiesta dal cliente e **non può in alcun modo condizionare la concessione del finanziamento**.*

Si tende spesso a sottovalutare i rischi che il mancato rispetto di queste disposizioni può comportare.

Cominciano ad esserci diversi casi, in tutta Italia, di **bancari denunciati da clienti** che avevano registrato colloqui nei quali la polizza veniva prospettata come indispensabile per l'ottenimento del prestito. E la denuncia può comportare accuse anche molto gravi, arrivando a configurare reati come estorsione e truffa.

Anche senza arrivare a questi estremi, la banca può essere sanzionata in presenza di **situazioni anomale**. Ad esempio, se si rileva che la quasi totalità dei prestiti presenta una polizza protezione abbinata diventa difficile sostenere che ai clienti sia stata data la possibilità di scegliere liberamente.

Altri tipi di polizze non possono essere abbinati al finanziamento e vanno considerate come "decorrelate".

LE POLIZZE DECORRELATE NON POSSONO ESSERE FINANZIATE AUMENTANDO L'IMPORTO DEL PRESTITO

Qui si entra in una questione particolarmente delicata. Capita spesso che clienti con bassa capacità di spesa si ritrovino, in occasione della richiesta di finanziamenti, a sottoscrivere polizze anche molto costose, finendo con veder aumentare il costo effettivo del loro finanziamento, anche del 25-30%. In casi del genere, sostenere la volontarietà del sottoscrittore davanti ad un giudice appare impresa particolarmente ardua, soprattutto se il fenomeno si manifesta in modo ripetuto.

Messaggi del tipo: ***“Se il cliente non sottoscrive una polizza, non fategli il prestito”*** sono purtroppo la norma. Si arriva a suggerire di aumentare il costo del finanziamento per pagare il premio della polizza, soprattutto se di ammontare significativo, che il cliente in modo tutt'altro che spontaneo dovrà sottoscrivere.

Vendere prodotti assicurativi in questo modo, oltre ad essere un comportamento moralmente riprovevole, è **espressamente vietato**.

La nota (8) alla citata lettera dice chiaramente che, **per evitare sanzioni**, nella vendita di polizze decorrelate le banche devono attenersi ad alcune regole di condotta:

- Impegnarsi a **non finanziare il premio assicurativo**
- Lasciar trascorrere **almeno 7 giorni** tra l'erogazione del finanziamento e la sottoscrizione di una polizza decorrelata.

Nella lettera si richiama anche la necessita di verificare **eventuali (!)** pressioni interne per il collocamento di determinati prodotti.

Possiamo affermare con certezza che in tutti gli Istituti di Credito ci sono pressioni scorrette in tal senso, ed il nostro non fa certo eccezione.

COME BISOGNA COMPORARSI?

A costo di essere ripetitivi, il messaggio da veicolare è sempre lo stesso.

L'impegno per il raggiungimento degli obiettivi deve essere massimo e costante da parte di tutti.

Ma pensare di farlo attraverso comportamenti che possono penalizzare ingiustamente i clienti, danneggiare la Banca e rovinare la vita del singolo lavoratore, come potrebbe fare una denuncia penale, è assurdo e sbagliato.

Per questo vi chiediamo di segnalare immediatamente ai vostri rappresentanti Fisac qualsiasi pressione illecita: **abbiamo gli strumenti per far cessare comportamenti non rispettosi delle norme, lo abbiamo già fatto in passato e siamo pronti a farlo ogni qualvolta si renda necessario.**

Per approfondire, scarica la **lettera congiunta Ivass e Banca d'Italia** del 17/3/2020

Fonte: Fisac BPER Banca

Integrazione nel Gruppo ISP del Gruppo UBI

Nella giornata del 15 febbraio 2021 si è svolto un ulteriore incontro nell'ambito della procedura per l'incorporazione di UBI in ISP. L'incontro ha avuto la finalità di

illustrare l'organizzazione della Banca dei Territori (BdT) che sintetizziamo alle pagine seguenti.

Struttura organizzativa Banca dei Territori (BdT)

5 strutture di Direzione centrale (con il compito di supportare le strutture territoriali):

- Direzione Personale e Change Management
- Direzione Controlli, Reclami, Monitoraggio Costi e Investimenti (che include la **Filiale Online** – *oltre*)
- Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione
- Direzione Sales & Marketing Privati e Aziende Retail
- Direzione Sales & Marketing Imprese

14 Direzioni di cui:

- 12 Direzioni Regionali (a seguito dell'incorporazione di UBI, alle attuali 8 si aggiungeranno altre 4 Direzioni Regionali: tale implementazione è accompagnata da una revisione dell'articolazione territoriale di alcune Direzioni già esistenti)
- 2 Direzioni a copertura nazionale
 - Impact (rivolta al Terzo settore)
 - Agribusiness (di nuova costituzione)

Le nuove Direzioni Regionali

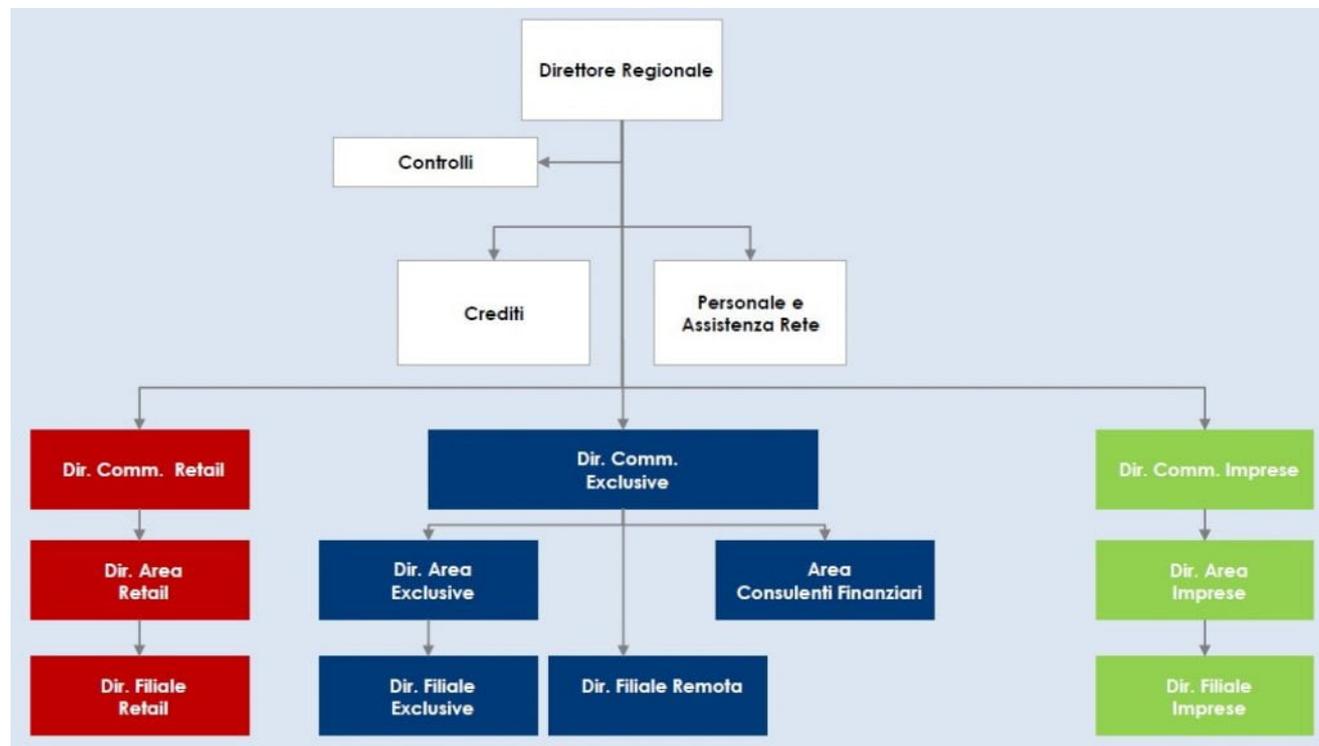


Le Direzioni Regionali derivanti dall'incorporazione di UBI illustrate nella mappa sono elencate di seguito in ordine alfabetico, con indicata la sede di Direzione:

- Basilicata, Puglia e Molise (Bari)
- Campania, Calabria e Sicilia (Napoli)
- Emilia Romagna e Marche (Bologna)
- Lazio e Abruzzo (Roma)
- Lombardia Nord (Bergamo)
- Lombardia Sud (Brescia)
- Milano e Provincia (Milano)
- Piemonte Nord, VdA e Sardegna (Torino)
- Piemonte Sud e Liguria (Cuneo)
- Toscana e Umbria (Firenze)

- Veneto Est e Friuli Venezia Giulia (sede da definire)
- Veneto Ovest e Trentino Alto Adige (Padova)

Organigramma delle Direzioni Regionali



Alcune precisazioni:

In ogni Direzione Regionale sono presenti 3 Direttori Commerciali (Retail, Esclusive, Imprese) supportati ciascuno dai Direttori d'Area.

Su ogni territorio sono presenti Filiali Retail, Esclusive e Imprese, di riferimento per il rispettivo segmento di clientela.

Nell'ambito della Direzione Commerciale Esclusive, l'Area Consulenti finanziari include coloro che hanno un contratto "misto" per la parte di attività svolta come lavoratori autonomi.

La Filiale Remota (da non confondere con la Filiale Online) è

la Filiale rivolta alla clientela che utilizza prevalentemente i canali digitali (v. anche oltre i ruoli che vi sono previsti).

Ruoli specialistici

In Banca dei Territori sono presenti alcune figure specialistiche, che fanno riferimento a:

- BdT Direzione Sales & Marketing Imprese:
 - SPECIALISTA MLT/LEASING
 - SPECIALISTA FACTORING
 - SPECIALISTA FINANZA STRAORDINARIA
 - SPECIALISTA PRODOTTI DI COPERTURA E GESTIONE LIQUIDITÀ
 - SPECIALISTA PROTEZIONE
 - SPECIALISTA INTERNAZIONALIZZAZIONE
 - SPECIALISTA SVILUPPO ESTERO
- BdT Direzioni Regionali:
 - SPECIALISTA ESTERO
 - SPECIALISTA INNOVAZIONE
- Direzione Agribusiness
 - SPECIALISTA AGRIBUSINESS

I ruoli di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese) nelle Direzioni Regionali

- Ruoli della Filiale Retail
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE COMMERCIALE (figura assegnata in aggiunta alle Filiali con più di 10 persone e in base alla complessità)
 - COORDINATORE DI RELAZIONE (figura assegnata in aggiunta al Coordinatore Commerciale con funzioni di accoglienza e assistenza alla clientela)
 - GESTORE BASE

- GESTORE PRIVATI
- GESTORE AZIENDE RETAIL
- Ruoli della Filiale Exclusive (clienti con patrimonio superiore a determinate soglie o con profili di investimento /reddito complessi/elevati)
 - DIRETTORE FILIALE
 - GESTORE PRIVATI
- Ruoli della Filiale Remota (da non confondere con la Filiale Online, è la Filiale rivolta alla clientela che utilizza prevalentemente i canali digitali)
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE COMMERCIALE
 - GESTORE REMOTO
- Ruoli della Filiale Imprese (serve i grandi gruppi economici, che sono articolati in Imprese Top Value, Imprese e Piccole imprese)
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE IMPRESE (nella medesima Filiale Imprese possono essere anche in numero superiore a 1)
 - GESTORE IMPRESE / IMPRESE TOP VALUE
 - ADDETTO IMPRESE (collabora con gestori Imprese e gestori Imprese Top Value)
 - GESTORE ENTI (per Enti e Aziende del settore pubblico)
 - SPECIALISTI A SUPPORTO

I ruoli della Filiale del Terzo settore (Direzione Impact)

La clientela di riferimento è costituita da Organizzazioni ed Enti laici e religiosi senza fini di lucro.

- Ruoli della Filiale del Terzo settore
 - DIRETTORE FILIALE

- COORDINATORE COMMERCIALE
- GESTORE TERZO SETTORE
- ADDETTO TERZO SETTORE

I ruoli della Filiale Agribusiness (Direzione Impact)

Di prossima costituzione, la Direzione Agribusiness sarà dedicata all'intera filiera dell'agroalimentare:

- Produzione/Coltivazione
- Lavorazione
- Distribuzione
- Ristorazione

Sono previsti 224 Punti operativi in tutta Italia di cui 85 Filiali e 139 Distaccamenti, articolati su 16 Aree territoriali (che come risulta dal numero non coincidono strettamente con le Direzioni Regionali).

- Ruoli della Filiale Agribusiness
 - DIRETTORE FILIALE
 - COORDINATORE AGRIBUSINESS
 - GESTORE AGRIBUSINESS
 - ADDETTO AGRIBUSINESS

Cambiamenti inerenti le Società prodotto del perimetro UBI

Le Società **UBI Leasing** e **UBI Factor** verranno integrate in Intesa Sanpaolo tramite una fusione per incorporazione, e saranno collocate all'interno di Banca dei Territori.

Le Società continueranno a gestire gli stock e saranno previsti dei distacchi la cui finalità dichiarata dall'azienda

è quella di agevolare l'integrazione nell'assetto organizzativo di riferimento.

Prestitalia (società di UBI specializzata nella cessione del quinto dello stipendio o della pensione) sarà inserita in BdT come società prodotto^[1] e manterrà l'attuale modello organizzativo per garantirne l'operatività, con riporti funzionali rispetto alla Capogruppo e l'attivazione dei contratti di service.

[1] Società prodotto già inserite in Banca dei Territori:

- Intesa Sanpaolo Smart Care
- Intesa Sanpaolo Casa
- Intesa Sanpaolo Agents4You

Criteri utilizzati per la definizione delle chiusure dei punti operativi UBI contestuali alla migrazione

L'azienda ha illustrato i criteri adottati per la individuazione dei punti operativi UBI oggetto di chiusura dalla data stessa di migrazione: si tratta, lo ricordiamo, di ben 300 tra Filiali e Mini-sportelli dei 1.011 che rimarranno nel perimetro ISP dopo la cessione a BPER (oltre a questi 122 Filiali saranno oggetto di remotizzazione, quindi perderanno l'autonomia contabile in attesa di chiusura).

La chiusura è stata decretata in base a criteri di **sovrapposizione** (con valutazioni riguardanti la distanza differenziate in base alle caratteristiche del centro abitato).

Al contrario si è inteso mantenere **aperti** i Punti operativi che costituivano l'**unico presidio (ISP o UBI) sul territorio**

comunale.

Pur in presenza dei criteri che hanno determinato la chiusura, la stessa non è stata attuata (ricorrendo in alcuni casi alla remotizzazione) in presenza di vincoli ostativi (per esempio: servizi di tesoreria, Filiali all'interno di aziende, vincoli immobiliari).

Esprimiamo la nostra forte perplessità in considerazione della rilevanza del numero degli interventi di prossima realizzazione, che rendono sempre più evidente il rischio di "desertificazione" del territorio da parte del Gruppo.

Ribadiamo ancora una volta che le Filiali oggi sono allo stremo e devono essere dotate di organici adeguati derivanti dalle assunzioni collegate alle uscite volontarie previste.

A seguito dell'incorporazione di UBI in ISP:

- i Punti operativi Retail passeranno da 2.940 a 3.610 (+ 670 Punti operativi di cui 386 Filiali Retail e 284 Sportelli distaccati);
- i Punti operativi Exclusive ISP passeranno da 1.205 a 1.423 (+ 218 Punti operativi di cui 74 Filiali e 144 Distaccamenti);

(Si precisa che UBI non presenta Punti operativi dedicati ai Clienti Exclusive i quali sono serviti dalle Filiali Retail e che saranno riportafogliati in occasione della migrazione.)

- i Punti operativi Imprese ISP passeranno da 249 a 286 (+ 37 Punti operativi di cui 13 Filiali e 24 Distaccamenti);
- i Punti operativi Terzo Settore passeranno da 90 a 96 (+ 6 Punti operativi di cui 1 Filiale e 5 Distaccamenti; trasformazione in Filiale di 2 Distaccamenti).

L'articolazione dei Punti operativi sui territori delle Direzioni Regionali dopo l'incorporazione di UBI sarà la

seguente:

Direzione Regionale	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore
Basilicata, Puglia e Molise	254	68	14	9
Campania, Calabria e Sicilia	453	170	27	16
Emilia Romagna e Marche	384	113	32	12
Lazio e Abruzzo	382	132	26	7
Lombardia Nord	246	141	23	5
Lombardia Sud	223	95	18	5
Milano e Provincia	290	212	26	6
Piemonte Nord, VdA e Sardegna	276	138	21	10
Piemonte Sud e Liguria	211	100	20	7
Toscana e Umbria	358	92	30	8
Veneto Est e Friuli Venezia Giulia	248	71	22	5
Veneto Ovest e Trentino Alto Adige	285	91	27	6

Come già precisato per la Direzione Agribusiness sono previsti 224 Punti operativi in tutta Italia di cui 85 Filiali e 139 Distaccamenti, articolati su 16 Aree territoriali.

Concept di Filiale e interventi conseguenti agli accorpamenti

Le Filiali adeguate al “new concept” di ISP sono ad oggi 270 (di cui 20 Filiali imprese).

L'azienda ha dichiarato che il modello, basato su una rotazione nell'utilizzo delle postazioni anche nell'ambito della stessa giornata lavorativa, si è rivelato scarsamente compatibile con le misure che si sono rese indispensabili a causa dell'emergenza epidemiologica.

Ne è derivata la necessità di un ripensamento degli spazi che l'azienda ha dichiarato di aver fondato su principi quali la centralità dell'accoglienza e della relazione e l'importanza della relazione con il cliente (*valori condivisibili, ma che non trovano riscontro nella effettiva possibilità da parte della rete di fornire un servizio adeguato alla clientela a causa della scarsità degli organici*).

Nel corso di questi mesi di emergenza come FISAC CGIL abbiamo ripetutamente sollecitato l'azienda a ripensare il modello new concept che riteniamo inadeguato per la tutela della salute di colleghi e clienti. La rivisitazione annunciata dall'azienda, basata solo sulle postazioni di lavoro, non è sufficiente.

Allestimento delle postazioni a seguito degli accorpamenti

A seguito degli accorpamenti, solo nelle Filiali di minori dimensioni (fino a 10 persone) le postazioni allestite saranno in numero pari a quello delle risorse presenti in organico, mentre negli altri casi saranno in numero inferiore, secondo l'articolazione che segue:

- 100% per le Filiali con organico fino a 10 persone
- 90% per le Filiali da 11 a 20 persone
- 80% per le Filiali da 21 a 40 persone
- 75% per le Filiali con più di 40 persone

L'applicazione dei suddetti criteri determinerà ad aprile i seguenti effetti sulle Filiali accorpanti:

- 67 Punti operativi con 100% delle postazioni di lavoro
- 88 Punti operativi con 90% delle postazioni di lavoro
- 16 Punti operativi con 75% delle postazioni di lavoro
- 122 Punti operativi con 80% delle postazioni di lavoro

Dal calcolo degli organici sono esclusi i colleghi Agribusiness e Impact.

La scelta di ridurre le postazioni di lavoro secondo le percentuali indicate, secondo quanto dichiarato dall'azienda, si è basata sulla analisi statistica dei dati storici relativa alla presenza media nelle filiali e sulle prospettive di ricorso allo smart working. L'azienda ha altresì dichiarato che le scelte effettuate garantiranno le norme relative al distanziamento.

Come FISAC CGIL ribadiamo la necessità di un allargamento del ricorso allo smart working anche per i colleghi della Rete che ne facciano richiesta, ai quali fino ad oggi è stato ingiustamente negato adducendo motivi organizzativi.

Orari delle Filiali che entreranno dalla rete UBI

Successivamente alla migrazione:

- per 179 Filiali Hub il servizio di cassa sarà svolto sia la mattina che il pomeriggio (8;30 – 13;00 / 14;00 – 15;30);
- per 203 Punti operativi "Cassa 13" il servizio di cassa sarà limitato al mattino (8;30 – 13;00);
- 294 Punti operativi remotizzati seguiranno orari diversi (per esempio in base a convenzioni o ad accordi specifici sul territorio).

In considerazione del fatto che per la rete di Intesa Sanpaolo l'orario di lavoro ha inizio al mattino alle ore 8:25, si renderà in generale necessario un adeguamento per i circa 4.000 casi di avvio dell'attività in orari diversi.

Filiale Online

La Filiale Online occupa 1.376 persone con 1.173 gestori in 18 sale:

- Bari
- Bologna
- Cagliari
- Firenze
- Lecce
- Milano (con distaccamenti di: Monza, Bergamo, Brescia, Pavia, Genova, Como)
- Montebelluna
- Napoli
- Padova
- Palermo
- Parma
- Prato
- Roma
- Torino
- Trapani
- Udine
- Vicenza
- Banca 5

Le telefonate in ingresso sono indirizzate alle diverse sale indipendentemente dalla provenienza geografica.

Nella Filiale Online confluiranno le lavoratrici e i lavoratori di UBI che operano in UBI Online, con conversione delle attuali sedi di UBI che svolgono attività telefonica in nuove sale della FOL.

Inoltre è prevista la creazione di **distaccamenti** per accogliere lavoratrici e lavoratori che, a seguito della revisione organizzativa derivante dalla incorporazione, fossero destinati alla Filiale Online, con l'obiettivo di ridurre la mobilità territoriale (anche nel momento in cui

l'attività ritornasse in presenza, visto che ad oggi la prestazione è prevalentemente svolta in modalità smart working a causa dell'emergenza epidemiologica).

Le colleghe e i colleghi di UBI Online già dai prossimi giorni saranno interessati da **distacchi** per essere posti nelle condizioni di offrire supporto e consulenza a partire dalla data della migrazione.

Orari della FOL

La Filiale Online opera:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 6:48 alle 22:00
- il sabato dalle 9:00 alle 19:00

con una articolazione del lavoro sui turni illustrati di seguito.



¹) I turni 3A e 6A prevedono la distribuzione oraria da lunedì a sabato, con una giornata di riposo infrasettimanale (lun.-ven.)

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
16 febbraio 2021

La crisi di Governo? Un bel thriller

Se fosse un romanzo, qualche mese fa ci sarebbe stata una riunione.

In un posto lussuoso e segreto, con una ampia vetrata che dà sul mare e consente di guardare gli yacht ondeggianti placidamente, coi marinai a bordo che preparano un perfetto pranzo a base di pesce.

Alla riunione avrebbero partecipato pochi uomini, sei o sette. Di mezza età ma ben tenuti, nessuno dei quali noto alla stampa o alla televisione, abituati a non farsi vedere e a dare secchi comandi a qualche collaboratore incaricato di muovere le fila. Una riunione rara, perché normalmente si sentono attraverso linee criptate e sicure: ma il momento è grave, meglio parlarsi de visu.

Se fosse un romanzo, l'occasione sarebbe enorme e pressoché irripetibile: **arrivano duecentodieci miliardi dal cielo** in questo piccolo povero paese che la mezza dozzina di uomini

riuniti ha già spolpato fino all'osso. Non si può lasciare che tutto questo ben di Dio venga gestito da quattro politici inconsapevoli e ignoranti, peraltro in gran parte provenienti da movimenti populistici, da vecchi partiti allo sbando e da sovranisti arrabbiati. Bisogna intervenire.

Gli uomini riuniti di fronte al mare non portano la mascherina, perché appena trovato il vaccino hanno ricevuto le primissime dosi. Ma sono preoccupati lo stesso, perché non possono lasciare che la faccenda gli sfugga dalle rapaci mani. Tutto rimonta a loro: la grande finanza, l'industria, la comunicazione; e anche il riciclaggio, l'evasione, le organizzazioni criminali. Sono a monte di tutto, nel romanzo. **Sono la cupola delle cupole.**

Nel romanzo si apre una porta ed entra il Consulente, il braccio armato, quello che in genere si occupa della messa in opera delle soluzioni concordate. Resta rispettosamente in piedi, e nessuno lo invita a sedersi. Fuori le barche ondeggiavano, i marinai sfaccendavano e il mare è più azzurro che mai.

Il Consulente ascolta le paure degli uomini riuniti. Resta in silenzio e pondera, come è abituato a fare. Poi propone la soluzione.

Basta trovare un politico giovane e in gamba, determinato a un'azione apparentemente suicida che faccia saltare il banco, pilotando le cose in maniera da evitare stravolgimenti elettorali dall'esito imprevedibile. L'azione peraltro sembrerà così onesta e idealista da non essere accusabile di interesse privato. Certo, costerà: ma **il giovane politico coi poteri forti ha già una stretta consuetudine**, magari qualche vecchio debito da saldare che può essere messo all'incasso, e farà sempre in tempo a rimettersi all'impiedi, magari tra una legislatura o due. Nel romanzo qualcuno degli uomini, preoccupato, chiede al Consulente che cosa succederà dopo che il giovane politico avrà fatto saltare il banco.

Il Consulente, con la voce calma di chi ha già visto tutto e il contrario di tutto, spiegherà che il pallino andrà necessariamente a **un nome super partes, di grande prestigio internazionale e che, guarda caso, proviene proprio dal mondo della finanza e della gestione delle risorse continentali**. Nel romanzo questo Personaggio esiste, e ognuno degli uomini presenti alla riunione in qualche modo ci avrà avuto a che fare.

Qualcuno a quel punto chiede, con residua inquietudine, come se la caverebbe il Personaggio col parlamento litigioso e violento, impossibile da mettere d'accordo su qualsiasi fesseria, figurarsi su una cosa grossa come questa.

Il Consulente, nel romanzo, sorride sornione. Dice che di fronte all'eventualità di tornarsene a casa perdendo poltrone e stipendi e soprattutto il potere di gestire formalmente, perché nella sostanza tutto resterebbe saldamente nelle mani dei presenti, tutto quel ben di Dio, l'accordo lo troverebbero. **Eccome, se lo troverebbero.**

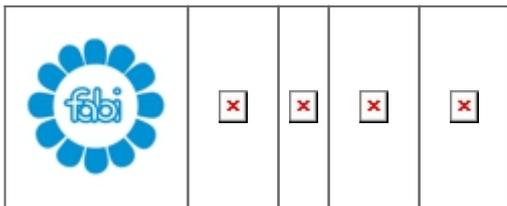
E il Consulente nel romanzo parlerebbe di **un governo politico nella gestione ordinaria e tecnico per i ministeri seri, quelli che dovranno ricevere i recovery funds. Dell'alleggerimento sostanziale della presenza meridionale,** privilegiando ministri provenienti dai luoghi dove hanno sede grandi banche e grandi industrie, non sia mai che qualcuno abbia ripensamenti territoriali. **Della ricompensa per il Personaggio che dovrà guidare il governo, in corrispondenza dell'elezione di un presidente che potrebbe tornare sempre utile.**

Nel romanzo la strategia del Consulente provocherebbe un progressivo, largo sorriso dei presenti. E la riunione sarebbe sciolta in corrispondenza della perfetta cottura dello spaghetti allo scoglio sulla più bella delle navi alla fonda nel piccolo porticciolo privato, al di là della vetrata.

Fortuna che i romanzi non sono la realtà. Per questo sono sempre così belli.

Articolo di **Maurizio De Giovanni** su **Il Fatto Quotidiano** del 14/2/2021

AdER: smart-working, avviato il confronto



Nella mattinata odierna si è tenuto il primo incontro per il rinnovo dell'accordo sperimentale aziendale sullo smart working sottoscritto il 15 maggio 2019. L'accordo prevedeva una fase di sperimentazione di un anno durante la quale 150 colleghi potevano lavorare da remoto per un giorno la settimana. La crisi pandemica che ha colpito il nostro Paese e la necessità di tutelare la salute dei lavoratori ha fatto sì che, a partire da marzo 2020, la modalità lavorativa agile sia stata adottata per la quasi totalità dei lavoratori. Ciò è stato possibile anche in virtù delle norme che hanno via via sospeso le attività di riscossione e di notifica.

L'attuale normativa prevede che sarà possibile utilizzare lo Smart working emergenziale fino al 31 marzo p.v., se non ci saranno ulteriori proroghe, ed è necessario arrivare alla definizione di un accordo strutturale per poter continuare ad adottare questa modalità lavorativa quando la pandemia sarà finita.

Il Rappresentante dell'Ente ha evidenziato che la fase emergenziale ci ha dato la possibilità di sviluppare molti aspetti del lavoro agile, ma che si tratta comunque di un periodo caratterizzato da una riduzione delle attività caratteristiche e che è necessario definire le modalità di utilizzo dello Smart working alla luce del normale svolgimento dei nostri processi lavorativi.

L'Ente ci ha comunicato che, nell'ottica di coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori, ha già avviato un'analisi dettagliata delle singole attività e dei processi che meglio si prestano ad essere svolti da remoto ispirandosi alle linee guida date dal Ministero della Funzione Pubblica, per favorire l'implementazione dello Smart working. Ci ha comunicato inoltre che, a fronte dei benefici economici che deriverebbero dall'utilizzo di questa modalità lavorativa, sono previsti investimenti, ad esempio sulla formazione, per risolvere le questioni tecnico-organizzative e rendere stabile il nuovo assetto.

Abbiamo rappresentato che l'emergenza sanitaria ha reso possibile un'ampia sperimentazione della modalità agile che ha dimostrato la possibilità di utilizzarla, anche nel nostro Ente, in maniera efficace e diffusa. Sono state richieste maggiori e più dettagliate informazioni sulle linee esposte dalla Parte aziendale che vogliamo discutere ed approfondire nel corso del confronto che si svilupperà ed effettuato le nostre richieste che, in sintesi, sono state le seguenti:

- a. la platea dei destinatari deve essere composta dalla totalità del personale, di ogni ordine e grado e a qualsiasi ufficio/settore appartenga;***
- b. la fruizione deve avvenire su base volontaria, sia in entrata che in uscita;***
- c. la prestazione resa in presenza deve alternarsi con quella in smart working;***

- d. deve essere garantito Il diritto alla disconnessione;*
- e. l'Ente deve fornire le dotazioni strumentali;*
- f. il riconoscimento del buono pasto e di un contributo per le spese sostenute;*
- g. l'estensione dei diritti sindacali;*
- h. il diritto alla sicurezza;*
- i. la formazione.*

Su alcuni temi abbiamo già da oggi registrato la disponibilità aziendale al confronto, mentre su altri è stata ribadita una posizione diversa, che non possiamo condividere; come ad esempio la nostra richiesta di erogazione del buono pasto, rispetto alla quale il Rappresentante dell'Ente ha ribadito che, almeno nel contesto attuale, la posizione rimane contraria.

Già da queste prime battute, dunque, il percorso di confronto si preannuncia complesso e richiederà una forte determinazione ed attenzione nel definire le norme e gli strumenti che regoleranno il lavoro agile nell'Agenzia delle entrate – Riscossione.

In calce all'incontro, a fronte della nostra richiesta di proroga della polizza per la copertura dei sinistri riguardanti il Covid, l'Ente ha dichiarato la disponibilità a valutarla.

Il prossimo incontro sullo smart working è stato calendarizzato per il giorno 10 marzo.

Roma, 16 febbraio 2021

Le Segreterie Nazionali