

Quasi 100 mila mamme hanno perso il lavoro a causa della pandemia

Rapporto di Save the Children in occasione della Festa della mamma

Sono 96mila le mamme che hanno perso il lavoro in Italia durante la pandemia. Un esercito di donne di cui, 4 su 5 hanno figli con meno di 5 anni. Lo rileva il 6 Rapporto **“Le Equilibriste: la maternità in Italia 2021”**, diffuso da **Save the Children** – l’Organizzazione che da oltre 100 anni lotta per salvare i bambini a rischio e garantire loro un futuro – sulle mamme in Italia, in occasione della Festa della Mamma.

Le donne con figli minorenni in Italia sono poco più di 6 milioni e nell’anno della pandemia molte di loro sono state significativamente penalizzate a causa del carico di lavoro domestico e di cura che hanno dovuto sostenere durante i periodi di chiusura dei servizi per l’infanzia e delle scuole.

Il rapporto oltre a sottolineare le difficoltà affrontate dalle mamme in un anno tanto difficile, come il 2020, fa emergere ancora una volta il gap tra Nord e Sud del Paese. In dettaglio, su 249 mila donne che nel corso del 2020 hanno perso il lavoro, ben 96 mila sono mamme con figli minori. Tra di loro, 4 su 5 hanno figli con meno di cinque anni: sono quelle mamme che a causa della necessità di seguire i bambini più piccoli, hanno dovuto rinunciare al lavoro o ne sono state espulse. D’altronde, sottolinea l’associazione, la quasi totalità – 90 mila su 96 mila – erano già occupate part-time prima della pandemia.

Stando ai dati, nel solo 2019 le dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di lavoratori padri e lavoratrici madri hanno riguardato 51.558 persone, ma oltre 7 provvedimenti su 10 (37.611, il 72,9%) riguardavano lavoratrici madri e nella maggior parte dei casi la motivazione alla base di questa scelta era la proprio la **difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze dei figli**: assenza di parenti di supporto, elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido o baby sitter), mancato accoglimento al nido, le giustificazioni più ricorrenti.

Un percorso a ostacoli all'orizzonte delle donne che scelgono di diventare madri, che detengono anche il primato delle piu' anziane d'Europa alla nascita del primo figlio (32,2 anni contro una media di mamme in EU di 29,4).

E soprattutto fanno sempre meno figli: le nascite hanno registrato una ulteriore flessione, meno 16mila nel 2020 (-3,8% rispetto all'anno precedente). Un'eccezione è quella della Provincia autonoma di Bolzano, in testa per tasso di natalità (9,6 nati per mille abitanti), mentre la Sardegna registra il tasso più basso (5,1 nati per mille abitanti).

Secondo l'Istat, soprattutto negli ultimi mesi dell'anno (novembre e dicembre), si e' particolarmente accentuata la variazione negativa delle nascite rispetto al 2019: a novembre, infatti, il calo e' del -8,2% e in quello di dicembre tocca addirittura - 10,3%.

"Il Covid ha messo tutti noi di fronte a un'emergenza prima di tutto sanitaria, ma che presto si e' rivelata essere una crisi anche sociale, economica ed educativa. Le mamme in Italia hanno pagato e continuano a pagare un tributo altissimo a queste emergenze", ha commentato Antonella Inverno, Responsabile Politiche per l'infanzia di Save the Children. "E' importante ora - ha aggiunto - indirizzare gli sforzi verso la concreta realizzazione di obiettivi che mirino, oltre

che ad incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ad affrancarle sul fronte del lavoro non retribuito".

Ma già prima della pandemia, sottolinea l'associazione, molte donne venivano lasciate fuori dal mercato del lavoro a causa dell'impossibilità di coniugare vita lavorativa e familiare e realizzazione personale. *"Le misure per creare un ambiente piu' favorevole alle mamme possono essere molte e coinvolgere diversi settori dell'intervento pubblico, su vari livelli di governo – spiega l'Organizzazione nel suo rapporto – ma devono seguire una politica organica per essere realmente efficaci.*

Il Rapporto "Le Equilibriste: la maternità in Italia 2021" di Save the Children, include come ogni anno, l'Indice delle Madri che identifica le Regioni che si impegnano, di piu' o di meno, a sostenere la maternita' in Italia. Anche quest'anno, sono le regioni del Nord ad essere più mother friendly: qui si registrano dati ben oltre la media nazionale, rispetto a quelle del Sud, dove tutti e tre gli indicatori ricompresi nelle aree cura, lavoro e servizi, si posizionano al di sotto di tale media.

Nell'indice generale, le regioni più virtuose risultano nuovamente le Province Autonome di Bolzano e Trento seguite da Valle d'Aosta (al 4 posto l'anno scorso) ed Emilia-Romagna (che perde una posizione rispetto al 2020). Fanalino di coda Campania (nel 2020 era penultima), Calabria (al 19 posto l'anno scorso) e Sicilia (che ha perso l'ultima posizione), precedute dalla Basilicata (al 17 posto nel 2020). Per le regioni del Mezzogiorno l'indice composito mostra sempre valori sotto 93, anche se il trend sembra in lieve miglioramento.

Anche nell'area della cura i primi due posti sono occupati dalle Province Autonome di Bolzano e Trento (quarta nel 2020) mentre la terza posizione è della Lombardia (che perde una posizione rispetto all'anno scorso), seguita da Emilia-Romagna

(al 3 posto nel 2020) e Piemonte (nella stessa posizione del 2020).

Emblematico il caso della Valle d'Aosta che, pur guadagnando due posizioni rispetto all'anno scorso, risulta al 9 posto, ben lontano dal terzo dell'Indice generale. Le ultime posizioni nell'area Cura sono occupate da Basilicata (che perde due posti) e Sardegna (che conferma la 20ma posizione) precedute da Puglia, che perde il non gradito ultimo posto, e Abruzzo (che conferma il 18 posto).

C'è comunque da sottolineare un miglioramento generale, dovuto ad una propensione maggiore ad un'equa distribuzione nei carichi di cura e lavoro familiare all'interno delle coppie, anche se non ancora sufficiente a ridurre gli squilibri tuttora esistenti nella suddivisione dell'impegno familiare tra donne e uomini. Confrontando i valori 2020 rispetto a quelli del 2004, si riscontra un miglioramento in tutte le regioni.

L'ambito lavoro mostra la situazione delle regioni più virtuose immutata rispetto al 2020, con **ai primi posti la Provincia Autonoma di Bolzano, la Valle d'Aosta e la Provincia Autonoma di Trento seguite da Emilia-Romagna e Lombardia**, anche queste nelle stesse posizioni dell'anno scorso. Anche Sicilia, Campania e Calabria occupano rispettivamente il 2 , 20 e 19 posto, esattamente come nel 2020. Dai dati emerge un miglioramento della situazione dal 2004 al 2008, quando si registra un lento declino.

Tutte le regioni del Mezzogiorno inoltre (fatta eccezione per l'Abruzzo del 2008), presentano per le sette annualità di confronto, valori largamente inferiori al 100 di riferimento. Infine l'area servizi, dove nelle prime posizioni vengono confermate le stesse regioni del 2020. Al primo posto la Provincia Autonoma di Trento seguita da Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia.

La Toscana occupa il 4 posto (il 5 l'anno scorso), mentre la Provincia Autonoma di Bolzano perde una posizione e si attesta al 5 . I dati mostrano la crescita costante delle Province Autonome di Trento e Bolzano che, assieme a Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia, Toscana e Umbria sono le uniche, nel 2020, a presentare valori sopra il valore di riferimento del 2004.

Fonte: www.agi.it

Fusione BPER-BPM? Un buon affare per gli azionisti

Gli analisti ritengono che la fusione fra le due banche abbia notevole senso industriale e che potrebbe portare valore fino al 33% in più per i soci della banca modenese, con una parallela emissione di 1,6 miliardi di azioni. Banco Bpm avrebbe il 54%

Fra tutte le possibili combinazioni, Kepler Cheuvreux ritiene che la fusione Bper- Banco Bpm, ma anche la versione Banco Bpm- Bper, a seconda di chi è l'offerente, sia quella che può portare maggiore valore agli azionisti. Nel frattempo, oggi, con un Ftse Mib positivo per lo 0,4% circa, entrambi i titoli viaggiano allineati all'indice, il gruppo modenese scambia a 1,9 euro per 2,7 miliardi di capitalizzazione e l'istituto lombardo a 2,38 euro per 3,6 miliardi di valore a Piazza Affari.

Gli analisti ricordano che Bper è cresciuta notevolmente di

dimensione attraverso l'M&A, con una spinta in più da quando il gruppo **Unipol**, partner nel settore bancassicurativo, è diventato il principale azionista, oggi con una quota del 18,9%. Da allora, infatti, il gruppo ha acquisito **Unipol Banca** oltre a un pacchetto di **sportelli ex Ubi da Intesa Sanpaolo**, incrementando il proprio patrimonio di quasi il 50%, scrive Kepler. L'arrivo del nuovo amministratore delegato **Piero Montani** nell'ambito del rinnovo del consiglio del 21 aprile è un segnale che il mercato e gli specialisti leggono in senso trasformativo.

Montani è un banchiere esperto che ha ricoperto incarichi importanti nel Credito Italiano, oltre che nella Popolare di Novara, in Banca Antonveneta, Banca Popolare di Milano e Carige. Il cambio di leadership dopo sei anni (sebbene l'ex ceo **Alessandro Vandelli** fosse nel gruppo dal 1984) *"non dovrebbe alterare la strategia di Bper, attualmente focalizzata sull'integrazione degli sportelli e dei clienti acquisiti"*. È possibile *"che il nuovo ceo possa accelerare il de-risking, portando il rapporto Npe lordo dal 7,8% di fine 2020 al 6,2% a fine 2021"*, spingendo verso **maggiori risparmi sui costi**, attesi in calo del 2,3% entro il 2023 (in termini comparabili).

Secondo Kepler esiste un buon accoppiamento tra le due banche in termini di presenza regionale, anche se in Lombardia *"sarebbe necessario un aggiustamento per ragioni antitrust, forse su 150 filiali delle 3.400 combinate dei due gruppi. Gli analisti ipotizzano un'offerta di Bper (ma potrebbe avvenire il contrario), calcolando l'impatto teorico completo delle sinergie nel 2023, un'offerta con un rapporto di cambio di 1:1 partendo dai prezzi obiettivo standalone assegnati dai broker alle due banche (Bper a 1,95 euro, Banco Bpm a 2 euro), rettificato per il contributo delle Dta (soprattutto da Banco Bpm) e senza premi, dal momento che prevedono "una fusione amichevole alla pari"*.

Questo richiederebbe l'emissione di oltre 1,6 miliardi di

nuove azioni Bper (il 116% delle azioni attuali) da offrire agli azionisti di Banco Bpm, che avrebbero quasi il 54% dell'entità combinata con una partecipazione di Unipol che scenderebbe dal 18,9% di Bper all'8,7% del nuovo gruppo. L'attuale rapporto di cambio implicito nelle quotazioni "è invece di 1,24: 1, che richiederebbe a Bper l'emissione di 1,9 miliardi di nuove azioni, con Banco Bpm che avrebbe, allo stato attuale, il 57% della combined entity e la quota Unipol che scenderebbe all'8,1%".

Di conseguenza, l'aumento dell'utile per azione per Bper potrebbe essere del 33%, o del 23% ipotizzando un rapporto di cambio basato sui prezzi correnti delle azioni. Il prezzo obiettivo del gruppo modenese, *"completamente diluito dopo la fusione potrebbe essere superiore di oltre il 30% rispetto al livello standalone, a 2,6 euro, rispetto a 1,95 euro"* (un valore calcolato sulla base dei fair value standalone delle due banche aggiunto il Net present value delle sinergie e della conversione delle Dta meno le spese una tantum). L'aumento del prezzo obiettivo scenderebbe invece al 22%, supponendo che l'accordo avvenga al rapporto di cambio basato sui prezzi correnti delle azioni. Il rapporto P/TBV potrebbe diminuire leggermente da 0,41 volte prima dell'operazione a 0,39 volte dopo.

Le sinergie lorde, secondo i calcoli di Kepler, potrebbero ammontare a oltre 0,6 miliardi di euro, pari al 45% dell'utile ante imposte combinato nel 2023, che deriverebbe totalmente

dal risparmio sui costi, perché gli specialisti ritengono che le potenziali sinergie sarebbero compensate dalla perdita di ricavi dalla cessione di attività necessarie per ottemperare ai requisiti antitrust. I costi di integrazione una tantum potrebbero superare 1,5 miliardi di euro al lordo delle tasse, ma il rapporto costi/ricavi potrebbe migliorare dal 62% su base standalone nel 2023 al 53,7%.

Quanto ai crediti deteriorati, l'Npe ratio potrebbe rimanere sostanzialmente stabile al 3,2% nel 2023, dato che le due banche dovrebbero avere lo stesso livello su base autonoma. Il coefficiente Cet1 fully loaded potrebbe diminuire di 100 punti base al 13%, incluso un contributo netto di 1 miliardo di euro da Dta sulla base della legge di bilancio 2021 (per lo più fornito da Banco Bpm), con un contestuale possibile accantonamento netto di 0,7 miliardi di euro per migliorare il rapporto Npe netto di 100 punti base a 2,2 %.

Questo comporterebbe chiedere a Bper di pagare un dividendo limitato per un paio di anni, anche se Kepler nota che l'obiettivo della cedola a medio termine resta comunque molto cauto (25%), così come per Banco Bpm (40%), implicando rendimenti attorno al 3/4% per entrambi su base standalone.

Fonte: Milano Finanza

Lavoro a distanza, lo scontro del futuro

Smart Working: vantaggi e problemi

Il segnale del ministro Renato Brunetta è coerente con il personaggio. Come se dicesse al personale della Pubblica amministrazione “rientrate dallo smart working in ufficio perché siete dei fannulloni”. Dossier e analisi sono più complesse e anche per questo al ministero del Lavoro di Andrea Orlando è stata istituita solo pochi giorni fa una commissione di lavoro per sbrogliare i nodi del lavoro a distanza.

I dati disponibili al momento sono mediamente ottimistici, anche se un po' di problemi e di criticità sono già evidenti e, dal fronte delle imprese, si pone già la domanda: ma la produttività ne guadagna?

L'Osservatorio.

Prendiamo il rapporto dell'Osservatorio del Politecnico di Milano: se prima del Covid i lavoratori che lavoravano a casa erano 570 mila, a marzo del 2020 sono schizzati a 6,5 milioni, di cui 1,85 nel pubblico impiego. Dopo l'estate sono scesi a 5 milioni per poi risalire a 5,35 milioni, circa un quarto della forza lavoro complessiva.

Quanto a criticità e benefici, il rapporto – basato su un campione di 1.001 lavoratori – mostra più lati positivi che negativi. Il 73% ha valutato *“buona o ottima”* la propria capacità di concentrarsi nelle attività lavorative, il 76% l'efficacia della prestazione e il 65% il supporto all'innovazione. Le aziende hanno apprezzato la diffusione delle competenze digitali (71%), il superamento dei pregiudizi verso lo smart working (65%), il ripensamento dei processi aziendali (59%).

Con la seconda fase della pandemia, da settembre in poi, si è verificato un parziale “richiamo” del personale in azienda soprattutto per promuovere *“il senso di appartenenza”* o *“favorire la socializzazione”* e promuovere *“la collaborazione”* mentre nella Pa la motivazione principale è stata *“favorire le*

comunicazioni interne”.

I lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori, un secondo report basato su 8600 interviste riporta le impressioni avute da chi, spesso per la prima volta, si è trovato a lavorare a distanza. E qui, nonostante meno del 50% ha riscontrato criticità, **non è tutto positivo**. Si ritrova una forte componente (35%) che lamenta un *“senso di impotenza e isolamento”*, seguito da *“sconforto con stati di ansia e/o paura”* (32%), oppure frustrazione (27%) e irritabilità (25%).

Chi manifesta maggiori criticità è la componente femminile del lavoro che riscontra tassi più alti degli uomini quanto a impotenza, isolamento o frustrazione. La rilevanza della questione femminile emerge anche dalla ricerca Cgil. **Le donne soffrono il maggior carico di lavoro che comporta la collocazione a casa, la fatica a distinguere lavoro produttivo e lavoro di cura.**

Quanto all'efficacia, il giudizio dei lavoratori è positivo per più della metà degli interpellati. Le voci più gettonate riguardano l'autonomia, la responsabilità e l'efficacia. Giudizi condivisi anche dai manager. Non è un caso quindi che per il futuro il 51% delle grandi imprese stia valutando l'ipotesi di riorganizzare gli spazi, per differenziarli, ampliarli o anche ridurli. Solo l'11% pensa di non dover fare nulla.

Sindacato.

Da un'analisi della **fondazione Di Vittorio**, condotta nel maggio 2020 su una platea di 6170 persone, emergeva una valutazione sostanzialmente positiva anche se le problematiche evidenziate non erano banali. Solo il 31%, ad esempio, ha lavorato in casa in una stanza tutta per sé con i due terzi costretti a inventarsi gli spazi. Positivi i giudizi sulla riduzione del pendolarismo, ma negativo il mancato rapporto con i colleghi o l'aumento dei carichi familiari (le

donne).

Le tendenze.

A conferma di questa possibile tendenza c'è uno studio McKinsey a cui ha dato grande risalto il quotidiano spagnolo El País: *“Oltre il 20% della forza lavoro nei Paesi sviluppati – si legge – sarà in grado di continuare a lavorare da casa dai tre ai cinque giorni alla settimana anche quando il virus è sotto controllo”*. Secondo Pablo Claver, partner del Boston Consulting Group, *“il lavoro a distanza potrebbe raddoppiare nei 15 principali Paesi europei arrivando al 30% o 40%”*. E questo, come si vede anche dalla grafica in pagina, avrà conseguenze complessive per il commercio elettronico, i viaggi di lavoro o gli acquisti di cibo a casa.



Produttività.

Eppure proprio ieri il Financial Times si chiedeva se ***“lavorare da casa fa male alla produttività?”*** riportando un dossier di Deutsche Bank: *“La nuova normalità del mondo post-Covid-19 potrebbe consistere in una media di due giorni di lavoro da casa e tre giorni in ufficio, ma sulla produttività ci sono domande ancora senza risposta”*. DB cita un vecchio adagio del Nobel Robert Solow secondo cui gli aumenti di produttività dovuti ai Pc erano ovunque *“tranne che nelle statistiche”*. Errori, aspettative, effetti desiderati, ma che occorre attendere nel tempo e che complicano il quadro.

Dipende in larga parte dal tipo di attività, alcuni studi dicono che le attività creative, ad esempio, richiedono comunicazioni costanti.

Accordi.

In un contratto del gruppo Tim, ad esempio, che ha validità fino al 31 dicembre 2021, si attua la distinzione tra *“lavoro agile giornaliero”* e *“lavoro agile settimanale”* con il primo riservato a chi lavora in autonomia e per progetti, e dunque

basato su un massimo di due giorni a settimana, e il secondo che si applica a chi è eterodiretto e si basa sull'alternanza settimanale. Il gruppo **Unicredit** ha siglato un'intesa con i comitati aziendali europei che prevede il lavoro a distanza al 40% negli uffici centrali e al 20% nel "network".

Le applicazioni possibili sono molte e diverse e le previsioni sulla produttività ancora incerte. Dipende dal calcolo dell'orario di lavoro – alcuni studi stimano che la giornata lavorativa sia aumentata, da qui la richiesta del "*diritto alla disconnessione*" – dai costi aziendali imputati agli immobili (che potranno ridursi) dall'eventualità che lavoro digitale significhi lavoro a migliaia di chilometri di distanza e a costi molto più bassi.

Lo smart working è dunque ancora un campo di battaglia in cui le parti si fronteggiano cercando di capire se questa possibile rivoluzione sociale e culturale possa avere più costi o più benefici. E come si vede dal rapporto della Deutsche Bank, le grandi corporation si chiedono già chi dovrà pagare i possibili costi.

Articolo di Salvatore Cannavò sul Fatto Quotidiano del 30/4/2021

**Permessi orari Legge 104:
fruibili anche in regime di**

Smart Working

Anche chi è in Smart Working ha diritto ad ottenere i **Permessi Orari retribuiti Legge 104** per sé stesso o per assistere un parente o il coniuge disabile. I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro.

Lo precisa l'ispettorato nazionale del lavoro con **nota n. 7152/2021**, rispondendo alle perplessità della **Cgil funzione pubblica** in merito alla presunta incompatibilità sostenuta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro

I dubbi della FP CGIL erano sorti poiché l'accordo del 17 settembre per la regolamentazione del lavoro agile, all'articolo 6, comma 7, escludeva espressamente la fruizione di permessi orari:

- sia di natura contrattuale (permessi personali, quelli per visite specialistiche e quelli ex art. 18 fruiti a ore),
- sia quelli di natura "normativa" quali, ad esempio, i permessi studio, quelli derivanti da Legge 104/1992, i congedi parentali.

Il chiarimento dell'INL, adesso, toglie ogni dubbio.

Permessi Orari Legge 104: fruibili anche in regime di Smart Working

Secondo l'Ispettorato, non c'è dunque incompatibilità nella fruizione dei permessi orari previsti dalla legge n. 104/1992 con lo smart working.

Pertanto l'ispettorato ha precisato che:

- da un lato, risulta difficile la compatibilità della

fruizione oraria con il lavoro agile (poiché svincolato da vincoli di orario di lavoro)

- tuttavia, dall'altro lato, non si può escludere il principio della fruibilità frazionata nel caso in cui il lavoratore ritenga, secondo proprie valutazioni, che **le esigenze personali per le quali si fruisce del permesso non siano compatibili con la propria organizzazione in modalità agile.**

Invece, se si ritiene che l'esigenza personale possa essere soddisfatta durante la propria modulazione organizzativa dell'attività lavorativa, non sarà necessario ricorrere allo strumento del permesso orario

Questa interpretazione, conclude l'Inl, è posta a tutela della flessibilità di cui gode il lavoratore durante il lavoro agile. Al lavoratore infatti risulta dovuta l'autorganizzazione e dunque la conciliazione vita-lavoro.

Ove detta conciliazione non risulti possibile potrà perciò esercitarsi il diritto alla fruizione frazionata del permesso.

Sei un lavoratore somministrato? Potresti avere diritto ad un bonus di € 2.400

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che tra il 1 gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 hanno avuto un contratto di somministrazione con un'agenzia per il lavoro, anche in un **settore diverso da turismo e stabilimenti termali**, possono

richiedere l'indennità onnicomprensiva di € 2.400 prevista dal Decreto Sostegni.

REQUISITI

- Rapporto di lavoro cessato tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021
- Almeno 30 giornate lavorative effettuate tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021
- Alla data di presentazione della domanda non essere titolari di:
 - Pensione diretta
 - Rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
 - REM
 - Indennità per i lavoratori sportivi

L'indennità è compatibile con la NASPI e con eventuale rapporto di lavoro subordinato a termine in essere.

Per la verifica dei requisiti e per inoltrare la domanda rivolgiti all'INCA/CGIL.

Se hai bisogno di informazioni e supporto contattaci:

CGIL L'AQUILA tel. 0862/66001

Riscossione: vicina la

soluzione per il Fondo Nazionale Previdenza



Nel pomeriggio odierno le Scriventi Organizzazioni Sindacali, a seguito della richiesta inoltrata nei giorni scorsi, hanno incontrato in video conferenza la Direzione Centrale Pensioni dell'INPS per aggiornamenti sull'emanazione della Circolare attuativa del D.M. n. 55/2018.

I Rappresentanti dell'Ente di Previdenza hanno comunicato che **il Ministero del Lavoro, a fine aprile, ha autorizzato la soluzione amministrativa da loro proposta a luglio 2020 per valorizzare l'intera contribuzione versata.**

Nel merito hanno chiarito che le novità normative avranno **decorrenza dal 1° luglio 2017** e riguarderanno tutti i lavoratori iscritti al Fondo. **La Circolare, che è in fase di definizione, verrà poi inviata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la bollinatura.**

Le Scriventi esprimono soddisfazione per quanto è stato rappresentato nella riunione odierna poiché il contenuto illustrato è in linea con la piena attuazione del D.M. n.55/2018 e quindi realizza l'obiettivo di una pensione aggiuntiva per i lavoratori iscritti al Fondo con la valorizzazione di tutti i contributi versati nell'intera vita lavorativa.

Con questo risultato si sta per concludere positivamente il

complicato e lungo percorso di riforma, indispensabile in quanto il Fondo di previdenza dei lavoratori esattoriali, alimentato da una contribuzione obbligatoria, nella quasi totalità dei casi non erogava più alcuna prestazione da molti anni.

Pur con la cautela dovuta alla necessità di attendere l'emanazione della suddetta Circolare, le Scriventi Organizzazioni Sindacali rivendicano di aver messo in campo con costanza e tenacia tutte le iniziative istituzionali e di mobilitazione, sempre sostenuti dalle lavoratrici e dai lavoratori del Settore, che hanno finalmente consentito di raggiungere l'obiettivo del legittimo riconoscimento di tutti i contributi versati.

Come richiedere l'Isee precompilato

Con l'istituzione dell'Assegno unico per i figli, in arrivo dal prossimo 1 luglio, tutti i lavoratori con figli fino a 21 anni dovranno richiedere la certificazione ISEE per l'anno in corso.

La CGIL è in grado di assistere tutti i lavoratori, iscritti e non, con i propri CAF per la richiesta dell'ISEE. Esiste tuttavia una modalità più rapida, alla quale tutti possono fare ricorso, che consiste nell'effettuare online la richiesta direttamente dal sito dell'INPS, avvalendosi dell'**ISEE precompilato**. La procedura, pur presentando diversi passaggi, non è particolarmente complicata; crediamo di fare cosa utile fornendo qualche indicazione operativa.

GUIDA ALL'ISEE PRECOMPILATO

Cosa occorre:

- Identità Digitale (**SPID**), oppure Carta d'Identità Elettronica (**CIE**) o **PIN INPS**.
- Tesserino sanitario non scaduto per ognuno dei componenti il nucleo familiare.
- Dichiarazioni dei redditi eventualmente presentate dai familiari del richiedente (consigliabile acquisire anche la dichiarazione del richiedente).
- Giacenza puntuale **al 31/12/2019** di **almeno un rapporto** bancario o finanziario per ognuno dei componenti il nucleo familiare (consigliabile la certificazione di tutti i rapporti del nucleo familiare).
- Visure immobiliari per il richiedente ed il suo nucleo familiare.
- Situazione eventuali mutui ipotecari al 31/12/2019
- Targhe dei veicoli posseduti al 31/12/2019, per il richiedente ed il resto del nucleo familiare.

Per accedere alla richiesta dell'attestazione ISEE bisogna cliccare su **questo link**.

Questa la videata che apparirà:



Cliccando su **ACQUISIZIONE** verremo reindirizzati sulla pagina di autenticazione. Per accedere bisogna essere in possesso dell'Identità Digitale (**SPID**) o della Carta d'Identità Elettronica (**CIE**). Negli ultimi mesi sono in tanti da essersi dotati di SPID in quanto necessaria per registrarsi al Cashback sugli acquisti effettuati con carte e bancomat, quindi questo requisiti non dovrebbe costituire un problema.

Per chi lo avesse ancora si può accedere anche con il **PIN INPS**.

Una volta effettuato l'accesso si dovrà cliccare sul tasto **INIZIA ACQUISIZIONE** per cominciare ad inserire i dati.

Il primo passaggio è la compilazione della **DSU mini**: un modello che serve ad inserire le informazioni relative al proprio nucleo familiare, e che è sufficiente per la richiesta dell'Assegno Unico.

ATTENZIONE: non è possibile inserire la DSU Mini nei seguenti casi:

1. SI INTENDONO RICHIEDERE **prestazioni per il diritto allo studio universitario**;
2. Nel nucleo familiare **SONO PRESENTI** persone **DISABILI O NON AUTOSUFFICIENTI**;
3. Nel nucleo familiare **SONO PRESENTI FIGLI** i cui **GENITORI NON SONO CONIUGATI TRA LORO NE' CONVIVENTI**;
4. Nel nucleo familiare **SONO PRESENTI PERSONE ESONERATE DALLA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI E PRIVE DI CERTIFICAZIONE UNICA O PER CUI GLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI SIANO SOSPESI A CAUSA DI EVENTI ECCEZIONALI**;
5. **SI INTENDONO RICHIEDERE** prestazioni connesse ai corsi di **DOTTORATO DI RICERCA** utilizzando un **NUCLEO FAMILIARE RISTRETTO**.

Al verificarsi di una di queste circostanze, la DSU mini non può essere utilizzata e bisogna compilare la DSU integrale (presente sulla stessa pagina internet). In questo caso può essere opportuno valutare l'opportunità di farsi assistere dal CAF.

Cliccando su **COMPILA LA DSU MINI** ci verrà chiesto di confermare la scelta, e quindi passeremo all'acquisizione dei dati del nucleo familiare.

Se nel recente passato abbiamo già richiesto un modello ISEE,

possiamo saltare questo passaggio attivando il pulsante **COPIA I DATI DEL NUCLEO FAMILIARE DELLA DSU PIU' RECENTE**, altrimenti cliccheremo su **ACQUISISCI IL NUCLEO FAMILIARE**. Nuova richiesta di conferma.

Si accederà alla schermata relativa alla composizione del nucleo familiare:



Dobbiamo cliccare su **INSERISCI SOGGETTO** per **ognuno** dei componenti il nucleo familiare. Ci viene richiesto il codice fiscale del nominativo da inserire. In questa fase la procedura propone i dati anagrafici del soggetto, da confermare con il tasto **SALVA MODIFICHE**.

Per tornare all'inserimento dei componenti il nucleo familiare bisogna premere il tasto  oppure cliccare su **TORNA INDIETRO** nella barra grigia posta sulla sinistra dello schermo.

Tornando alla pagina **SOGGETTI DEL NUCLEO FAMILIARE** troveremo il nominativo appena inserito, da completare. Per farlo dobbiamo cliccare sul tasto  e scegliere, dal menù a tendina, **Delega e Riscontro**.

Prima di tutto ci verrà chiesto di confermare di essere stati autorizzati dal nostro familiare a trattare i suoi dati personali, conferma che daremo cliccando sul pulsante **ARANCIONE** facendolo diventare **VERDE**.

Per confermare l'identità del familiare ci viene richiesto di digitare il numero della Tessera Sanitaria (posto in basso a destra sul retro del tesserino) e la scadenza della stessa.

Scorrendo la videata troviamo il modulo **DATI DI RISCONTRO REDDITUALE**, nel quale ci viene chiesto di indicare se il nostro familiare ha presentato, nel 2020, il **modello 730** o il modello **Redditi Persone Fisiche** con riferimento ai **redditi 2019**.

In caso non abbia presentato dichiarazione (o sia in possesso della sola CU) si può cliccare sulla prima opzione e passare al modulo successivo.

Nel caso invece in cui la dichiarazione sia stata presentata, bisognerà riportare nell'apposito riquadro l'importo esposto al rigo **"differenza"** nella dichiarazione dei redditi risultante dal prospetto di liquidazione del **modello 730 (modello 730-3)**

oppure al rigo **"differenza"** nel quadro RN del **modello Redditi Persone fisiche**.

Scorrendo ancora arriveremo all'ultimo modulo di questa sezione: **DATI DI RISCONTRO PATRIMONIALE**

La procedura ci chiede di indicare se il familiare di cui stiamo riportando i dati possiede rapporti bancari o finanziari, ed eventualmente se la somma di tali rapporti (sempre **con riferimento al 31/12/2019**) sia inferiore o superiore ad € 10/mila.

Nel caso in cui il soggetto **non possieda** rapporti a lui intestati o il totale sia inferiore a tale soglia, basterà cliccare sulla risposta corrispondente.

In caso di rapporti il cui ammontare totale superi la somma di € 10/mila bisognerà indicare nell'apposito riquadro il saldo contabile alla data del 31/12/2019 di **uno solo** dei rapporti detenuti, arrotondato per eccesso o difetto all'unità di euro. **In caso di rapporto cointestato, va indicato il saldo complessivo e non la quota parte di competenza.**

Ultimato l'inserimento dei dati, bisognerà cliccare sul tasto **SALVA MODIFICHE** per confermarli, e tornare al modulo **Soggetti del nucleo familiare** cliccando su **TORNA INDIETRO**.

Le operazioni suriportate vanno ripetute per ognuno dei familiari a carico.

Nella parte inferiore dello schermo c'è la sezione

COMPILAZIONE DEL MODELLO BASE ORDINARIO. Cliccando sul pulsante **COMPILA IL MODULO** si apriranno due nuove caselle. In quella di sinistra verranno richiesti approfondimenti sul nucleo familiare con domande specifiche a cui rispondere **SI** o **NO**, confermando poi le risposte con il tasto **SALVA INFORMAZIONI AGGIUNTIVE**.

In quella di destra si dovrà cliccare sul tasto **MODIFICA I DATI** per accedere alla videata che consentirà di riportare i dati relativi all'abitazione del nucleo familiare. Una volta completato l'inserimento, cliccare su **SALVA**. Cliccando su **TORNA ALLA DICHIARAZIONE** si verrà riportati al modulo **SOGGETTI DEL NUCLEO FAMILIARE**.

A questo punto, cliccando il tasto **SOTTOSCRIVI**, indicando il luogo di sottoscrizione della dichiarazione e confermando con **ACCETTA E SOTTOSCRIVI**, avremo concluso la prima fase di acquisizione dei dati.

L'INPS provvederà all'elaborazione di quanto inserito finora e ci informerà per email appena sarà possibile procedere alla fase successiva. Per ricevere l'email bisogna verificare che l'email riportata a video sia corretta, quindi cliccare su **RICHIEDI LA NOTIFICA E VERIFICA**.

Per andare avanti dobbiamo attendere l'email che ci avverte dell'avvenuta elaborazione dei dati, oppure rientrare in procedura a distanza di 24 ore per verificare che sia avvenuta.

Se tutto è stato inserito correttamente, troveremo la scritta **ELABORATA** accanto al nostro nome, e più sotto la spunta verde. Per proseguire dobbiamo scegliere l'opzione **CONFERMA** cliccando sul pulsante  In tal modo avremo accesso alla seconda parte

dell'inserimento dei dati richiesti. Per ognuno dei nominativi componenti il nucleo familiare bisognerà cliccare sull'opzione **COMPLETA E VERIFICA**.

Dalla videata con i dati anagrafici dobbiamo cliccare su **VAI AI DATI DI RESIDENZA** in basso a destra.

I campi relativi ai dati di residenza non vanno indicati se coincidono con quelli precedentemente indicati.

Più in basso ci viene chiesto di indicare la nostra attività lavorativa scegliendo da un menù a tendina. Procediamo con **SALVA E VAI AVANTI**.

Il modulo successivo è quello relativo al **PATRIMONIO MOBILIARE** e ci propone saldi puntuali al 31/12/2019 e giacenza media dei rapporti a noi intestati, rilevati automaticamente. I saldi vanno verificati con la certificazione precedentemente acquisite; se sono corretti si può procedere cliccando sul tasto **CONFERMA**, altrimenti cliccare sul tasto **ATTIVA MODIFICHE** e procedere ad effettuare le rettifiche del caso.

Il calcolo dell'ISEE viene effettuato sul **maggior importo tra giacenza media 2019 e saldo puntuale al 31/12/2019**. Questo potrebbe portare delle distorsioni se nel corso dell'anno, soprattutto se negli ultimi mesi, siano stati effettuati acquisti di immobili o investimenti in titoli in quanto verrebbe calcolato sia il saldo puntuale degli investimenti, sia la giacenza media del conto (che ovviamente si riduce in modo minore rispetto al saldo puntuale).

Per questo motivo, se nel corso del 2019 sono stati effettuati investimenti o acquisti di immobili, e nel caso in cui l'ammontare di tali uscite sia superiore alla differenza tra giacenza media e saldo puntuale dei rapporti di conto, nel successivo modulo **INCREMENTO DEL PATRIMONIO** bisognerà spuntare la casella che segnali tale situazione ed indicare l'ammontare degli acquisti o degli investimenti effettuati, confermando con **AGGIORNA INCREMENTO DEL PATRIMONIO**.

Per accedere al modulo successivo si può utilizzare il menù posto sulla sinistra dello schermo, o cliccare in alto a destra sulla freccetta azzurra che indica a destra.

Nel successivo modulo **PATRIMONIO IMMOBILIARE** vengono riportati gli immobili intestati al richiedenti. Tali dati vanno verificati con la visura immobiliare, ricordando che il dato è sempre riferito al 31/12/2019. In ogni caso, anche se i dati coincidono, bisognerà comunque cliccare sul tasto **ATTIVA MODIFICHE** per poter indicare quale tra queste sia l'abitazione principale. Entrando su modifica dovremo spuntare la casella che indica che *l'immobile è dichiarato come casa di abitazione del nucleo familiare*. **Tale indicazione va fatta solo per l'abitazione e non per le pertinenze.**

Per ogni immobile va indicato il debito residuo al 31/12/2019 di eventuali mutui, relativo alla quota posseduta.

Una volta completate, confermare le modifiche cliccando sul pulsante **SALVA**.

Cliccando come di consueto sulla freccetta azzurra che indica a destra o utilizzando il menù posto alla sinistra dello schermo, si accede al modulo **REDDITI E TRATTAMENTI DA DICHIARARE** non riportati sul modello 730, sempre riferiti all'anno 2019.

Una volta inseriti, o nel caso non ci sia nulla da inserire, si procederà cliccando sul tasto **SALVA E VAI AVANTI**.

Il successivo modulo è relativo agli assegni periodici eventualmente percepiti per il mantenimento dei figli o corrisposti al coniuge o ai figli. Ricordiamo sempre che **gli importi devono essere riferiti al 2019**.

Procediamo con **SALVA E VAI AVANTI**.

Modulo successivo: **VEICOLI**. Clicchiamo su **AGGIUNGI VEICOLO** e nella pagina successiva selezioniamo la tipologia del veicolo ed indichiamo la targa: procediamo ancora con **SALVA E VAI AVANTI**.

Il modulo successivo è quello dei **REDDITI ORDINARIAMENTE DICHIARATI ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE**. I dati vengono presi in automatico dall'ultima dichiarazione e per questo non sono modificabili, quindi in caso di differenze bisognerebbe necessariamente rivolgersi al CAF. Per andare avanti clicchiamo su **PRESA VISIONE**.

Per accedere ai dati del successivo componente del nucleo familiare possiamo cliccare su **TORNA ALLA DICHIARAZIONE** nel menù posto a sinistra della pagina, oppure sulla freccetta arancione verso l'alto posta in alto a destra dello schermo. le stesse operazioni vanno ripetute per ognuno dei componenti il nucleo familiare.

Una volta completato l'inserimento, verificato che accanto a tutti i nominativi compaia la spunta verde, possiamo cliccare su **CONFERMA I DATI E RICHIEDI L'ATTESTAZIONE** e poi **CONFERMA E ATTESTA**.

A questo punto l'attestazione ISEE è pronta. Si può stampare o salvare sul PC. Analoga possibilità per la dichiarazione DSU rilasciata dal richiedente.

I documenti così ottenuti potranno essere recuperati in qualsiasi momento accedendo alla pagina per la richiesta dell'Isee e cliccando sul pulsante **CONSULTAZIONE**.

Alleanza: verso lo sciopero



Si è svolto l'incontro con i responsabili

delle relazioni sindacali di Gruppo Generali, richiesto dalle scriventi OO.SS., a seguito della comunicazione da parte dei vertici di Alleanza della **chiusura del 41% degli Ispettorati Agenziali**, come da nostro comunicato dell'11 marzo scorso.

Abbiamo chiesto al Gruppo di sospendere, come già facemmo quando venimmo consultati dall'azienda, quella che è una vera e propria ristrutturazione aziendale in Alleanza con ripercussioni gravissime sui lavoratori e sulla clientela.

Abbiamo sottolineato nuovamente che l'azienda fa utili eccellenti e che questa riorganizzazione risulta un ulteriore taglio dei costi, che è impensabile di potere "ammassare" migliaia di persone in così pochi uffici (visto che hanno parlato di ristrutturare quelli che resteranno aperti, ma le chiusure sono già partite, i lavori no) compromettendo la Salute e la Sicurezza. Ogni giorno passiamo ore in formazione e nelle call, i lavoratori degli ispettorati chiusi dovranno farlo da casa, senza sedie ergonomiche e schermi a norma, con gravi danni fisici!

Alleanza non si interessa della salute dei propri lavoratori!

Il Gruppo Generali ha dichiarato di non avere intenzione di entrare nel merito della questione, che per loro è "faccenda" aziendale e che l'unica cosa che faranno sarà quella di esortare Alleanza ad un confronto più articolato e dettagliato con le OO.SS.

Abbiamo ricordato a Generali che, in occasione di analoghe ristrutturazioni in altre aziende del gruppo il confronto con le OO.SS. ha portato al recepimento delle richieste sindacali arrivando fino ad un accordo tra le parti, abbiamo sottolineato che Generali non può fingersi "Ponzio Pilato", visto che Alleanza è un'azienda del Gruppo al quale contribuisce in modo importate per risultati ed utili.

Non ci servono ulteriori spiegazioni da parte di Alleanza,

abbiamo capito perfettamente che verranno chiusi 265 Ispettorati Agenziali su 610 e che 120 di quelli che resteranno aperti ospiteranno più I.A. anche di altre Agenzie. Il punto è che **questa riorganizzazione decisa dai vertici aziendali è sbagliata e va interrotta**: la digitalizzazione non giustifica tutte le problematiche che questa riorganizzazione scaricherà sui lavoratori.

Il contatto da remoto è solo residuale, si lasciano senza una sede fisica, al lavoro per strada come piazzisti, centinaia di professionisti.

Inoltre, siamo venuti a conoscenza che l'Azienda ha già inviato svariate raccomandate di disdetta ai proprietari degli immobili degli Ispettorati, senza avvisare i lavoratori della chiusura delle loro sedi di lavoro, in totale spregio di ogni elementare buonsenso e rispetto professionale.

Nel frattempo, però, **proseguono le pressioni commerciali, aggravate da quelle per fruire dei contenuti e partecipare alle riunioni di "Stile Alleanza"**, attraverso email con allegati i nominativi e le percentuali di fruizione di tutti i collaboratori, anche di quelli in malattia, insieme ai Codici Fiscali (violando le norme in materia di privacy per cui stiamo preparando un esposto al Garante della Privacy, se l'azienda non risponderà alle nostre richieste di bloccare questi comportamenti), oltre alle continue pressioni con telefonate e riunioni da parte di Agenti/IR/INT/Focal Point. Ricordiamo che la stessa azienda ha ammesso che non si tratta di formazione obbligatoria e che le ore dedicate a "Stile Alleanza" non sono retribuite e levano tempo all'attività produttiva.

Si aggravano le problematiche conseguenti alla pandemia come la remotizzazione "selvaggia", senza rispetto del Contratto di lavoro o degli orari lavorativi, con riunioni a tutte le ore, soprattutto quelle dei pasti.

Chiediamo di fornire ristori ai lavoratori fragili, già concessi ai colleghi di Generali e Genertel.

I vertici aziendali si preoccupano solo dei “Tour”, durante i quali pilotano anche le domande, pretendendo di conoscerle prima affinché siano assolutamente in linea con i *desiderata* dell’A.D.

QUESTE OO.SS. PERMANGONO IN STATO DI AGITAZIONE SINDACALE ED INVITANO I LAVORATORI A PROTESTARE BOICOTTANDO LE RIUNIONI DEL MARTEDI’ E A NON PARTECIPARE ALLE CALL ORGANIZZATE FUORI DAGLI ORARI LAVORATIVI.

IN ASSENZA DI RIPENSAMENTI DA PARTE DELL’AZIENDA PROCLEMEREMO UNO SCIOPERO CON MANIFESTAZIONE A MILANO APPENA LA SITUAZIONE PANDEMICA LO PERMETTERA’.

Italia, 30 aprile 2021.

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – UILCA

BNL: una firma che divide i lavoratori



Come comunicato ieri è stato sottoposto alle scriventi organizzazioni sindacali un “pacchetto di accordi” inerenti le lavoratrici e i lavoratori che vedono la loro attività

prevalente in cuffia, e più in particolare il personale del CRSC e del Direct Banking.

Si tratta di:

1. PROTOCOLLO PER I CANALI AD ACCESSO REMOTO
2. VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI REGISTRAZIONE E RIASCOLTO DELLE CONVERSAZIONI E DI SISTEMI TECNOLOGICI PER LA GESTIONE DELLA RELAZIONE CON LA CLIENTELA
3. VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Abbiamo evidenziato all'azienda che l'accelerazione, che è stata data nell'ultimo periodo, nella definizione di questi accordi era per noi preoccupante, anche se il protocollo dei canali remoti era in discussione da ottobre 2019 per il rinnovo.

Sembra invece che l'azienda avesse necessità di firmare questi accordi in vista della ormai fantomatica riorganizzazione che dovrebbe vederci interessati o prima della pausa estiva o subito dopo. Questo è un segnale molto particolare che non possiamo non tenere in considerazione, visto che l'accordo su riascolti e barra telefonica impatta su una platea di lavoratori che va ben oltre CRSC e DIRECT. Leggiamo infatti nell'accordo che questo si applica a "qualsiasi conversazione in entrata e in uscita, relativa ai servizi/strutture ove le telefonate da/verso la clientela sono sottoposte a registrazione – attualmente SAC, CRSC, Direct Banking, Agenam, Assistenza Commerciale PAC, Rete commerciale": un accordo, dunque, che impatta potenzialmente su tutte le lavoratrici e i lavoratori di Bnl facendo da apripista per l'intero settore bancario.

Teniamo conto che l'azienda sta procedendo spedita su un doppio binario pericolosissimo che impatta una buona fetta di popolazione aziendale, infatti oltre alla barra telefonica un altro strumento che va nella direzione di "parcellizzare le attività controllate per spostare l'attenzione dalla

lavoratrice e dal lavoratore all'attività da questo svolta" è il Recap Tool.

Non a caso le organizzazioni sindacali avevano chiesto all'azienda di analizzare l'impatto di questi strumenti sul personale anche verificandone il rispetto dell'articolo 4 della legge 300. Un punto sul quale non si è più avuto alcun confronto in commissione, perché l'azienda ha stabilito di applicare unilateralmente il recap tool e di legare la regolamentazione dell'utilizzo della barra telefonica al rinnovo del protocollo sui canali remoti concedendo anche un accorciamento dei percorsi di carriera ma non per tutti i lavoratori interessati.

Dato lo scenario già poco rassicurante ecco perché abbiamo deciso di non avallare con la nostra firma quello che viene sancito in questi accordi, ed in particolare:

- **Nella premessa dell'accordo sulla barra telefonica** si riporta il "rispetto di quanto previsto dall'art. 4, l. n. 300/1970 e in coerenza con le determinazioni del Min. Lav. ... nonché con le leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali e con i provvedimenti del Garante della Privacy". Le scriventi organizzazioni sindacali ritengono che in materia di privacy l'onere di fare certe affermazioni e di rispondere di eventuali violazioni in merito sia della sola azienda e da non condividere con i rappresentanti dei lavoratori.
- **Nel corpo dell'accordo sui riascolti si afferma:** La Banca si impegna a non promuovere verso i dipendenti (comprendendo anche i colleghi di altre strutture eventualmente coinvolti) azioni disciplinari, di rivalsa o di risarcimento nel caso in cui l'Azienda, dall'ascolto delle telefonate, venga a conoscenza di eventuali errori dei dipendenti nell'esecuzione della attività lavorativa. Quanto sopra non si applica laddove dagli accertamenti emergano comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative

regolamentari, contrattuali e/o di legge. Questo punto fondamentale era già presente nell'accordo sui riascolti del 2016 – rientrava in un contesto dove ci si riferiva ad un comparto più piccolo – ma già allora le organizzazioni sindacali avevano evidenziato all'azienda questa criticità che di fatto sancisce che se durante un riascolto la collega o il collega interessati vengono “colti in fallo” per motivi non di dolo ma magari per la distrazione causata dalla pressione della struttura sui tempi e sui numeri da fare, o anche se c'è stata carenza di formazione, in tutti questi casi le organizzazioni sindacali firmatarie avallano i provvedimenti disciplinari promossi nei confronti del personale interessato al riascolto.

- **Per quanto riguarda l'accordo sui percorsi professionali** – che annulla gli effetti degli slittamenti per la maturazione degli inquadramenti superiori sanciti dalla riorganizzazione del 22 dicembre 2016 – l'azienda ha avuto il coraggio di proporre ad un tavolo sindacale fatto dalle due più grandi organizzazioni sindacali confederali del paese un accordo che divide le lavoratrici e i lavoratori. Li divide perché quando nel 2016 l'azienda aveva preteso la riduzione del costo del personale con gli slittamenti lo ha fatto per l'intero cluster di entry level (agenzia, CRSC ed Hello Bank, oltre che SAC e tutti i lavoratori inseriti nei percorsi di carriera), mentre oggi ne estrapola una percentuale minimale senza rivedere le competenze ed eventualmente sancire che alcuni ruoli potrebbero non essere considerati ancora entry level. Divide anche perché gli altri due accordi prendono una platea di lavoratori ben più ampia del CRSC e del Direct mentre i percorsi di carriera vengono rivisti solo per le lavoratrici e i lavoratori di questi 2 uffici. Siamo consapevoli di quanto il CRSC ed il Direct siano meritevoli di tutele ed attenzioni: per questo abbiamo proposto un'indennità di cuffia, un riconoscimento economico per il disagio

con cui i lavoratori operano tutti i giorni. Cosa ben diversa da un accorciamento dei percorsi di carriera solo per un piccolissimo gruppo di lavoratori, che suona come un elemento divisivo pericoloso sia come principio, che come effetto per di più in un momento di profondo cambiamento aziendale che sancirà sicuramente l'individuazione di nuove figure professionali e quindi la revisione tout court dei percorsi professionali.

Ma ci sono anche tantissime altre cose che non condividiamo degli accordi che andranno a regolare il lavoro di tantissime colleghe e colleghi (il numero delle persone impattate aumenterà sicuramente in virtù della riorganizzazione a venire) **per esempio il fatto che un cliente anche senza contestazione possa decidere di riascoltare una telefonata in cui ha disposto una transazione** (art 2 punto 2 dell'accordo su barra e riascolti). Questa fattispecie non ha uguali in nessuna altra azienda del settore. Quindi sarebbe possibile aver commesso un errore o omissione rispetto alla normativa che non ha causato danno alla clientela ma che comunque può portare ad una sanzione disciplinare alla collega o al collega oggetto di riascolto.

E ancora: a dispetto delle rassicurazioni sull'utilizzo della reportistica in forma aggregata sappiamo che i dati rilevati dalla barra telefonica sono personali così come la rilevazione degli stati non può non esserlo e visto nell'insieme delle rilevazioni che l'azienda sta operando per controllare i suoi lavoratori (Recap Tool e proprio ieri spacchettamento del Mongior tra Direct e rete fisica fino all'individuazione del singolo collega) c'è poco da sentirsi tutelati.

Visto come sono andate le cose nell'individuazione di questi accordi e visto che First Cisl e Fisac Cgil ritengono di aver agito nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti dagli stessi e visto che l'accordo sul riascolto prevede la possibilità per la lavoratrice e il lavoratore di farsi assistere nel riascolto da un sindacalista non

necessariamente della organizzazione sindacale a cui è associato, consigliamo vivamente le colleghe e i colleghi di cercare i rappresentanti di First Cisl e Fisac Cgil.

Siamo, infatti, sicuri che dopo aver letto direttamente gli accordi qui discussi , e non fermandosi ai proclami, i lavoratori e le lavoratrici interessati sapranno giudicare senza bisogno di interpretazioni.

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/bnl-se-non-firmo-ti-tutelo.html>