

Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalla Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell’identità”, il pensiero corre alle innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico “Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”.

Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un’inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.

La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.

Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell’azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un’insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall’altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall’ipotesi anche più remota e minima di rischio “reputazionale”.

È così che si assiste a quegli “strani” e ormai sempre più frequenti “casi”.

Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni

creative che “tutti starebbero facendo perché **il budget DEVE essere consegnato**” e che appena dopo sono intrattenuti sull’assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.

Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative.** Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di “trance commerciale” collettiva.**

E’ ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l’incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell’unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del “passo” quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

Come dire, semplicemente, “corri più forte” ad un corridore già in forte debito di ossigeno. **Non c’è che dire, un coaching davvero di alto livello.**

Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente.** Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza,** anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.

Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole “paga” con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro,** un prezzo ben più significativo di qualsiasi

premio erogabile dal sistema incentivante.

*L'invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all'attenzione sia degli appositi Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.*

È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.

Milano, 25 settembre 2017

Segreterie di Coordinamento

Scarica il volantino originale

L'aperitivo? Ora si fa in banca

Come riporta il sito www.bancaforte.it, all'interno della filiale Intesa Sanpaolo di Corso Vercelli a Milano,

recentemente rinnovata, **è stato aperto un bar**. Nei locali nei quali è situato lo sportello bancario ha trovato posto uno store “*Puro Gusto*”, innovativo bar gourmet proposto da Autogrill.

Il nuovo esercizio accoglierà i clienti ogni giorno, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 19, coprendo quindi dalla colazione fino all'aperitivo. E sarà aperto anche il sabato dalle 9 alle 13. L'accesso non sarà solo dall'interno della filiale, ma anche fronte strada; i clienti potranno transitare dal bar alla banca e viceversa direttamente dall'interno dei locali.

L'idea di Intesa Sanpaolo è quella di una filiale che si trasforma in piattaforma sociale, in luogo di intrattenimento e condivisione, all'interno del quale organizzare eventi di varia natura come sfilate di moda, show cooking, momenti artistici e culturali.

Una scelta che rappresenta un ulteriore e deciso passo verso la trasformazione del lavoro in banca in qualcosa di nettamente diverso dal passato, ed alla quale possiamo essere certi che si accoderanno presto altri Istituti

Qui è possibile leggere l'articolo originale

Guardarsi allo specchio e non riconoscersi

L'abbiamo guardato. L'abbiamo mostrato agli amici e ai colleghi. Ne abbiamo discusso.

Ora che si è un po' calmato il clamore mediatico intorno al video girato nella filiale di una delle banche più importanti del nostro Paese, è il momento di qualche considerazione a mente fredda.

Molti di noi hanno riso, hanno condannato i protagonisti, hanno preso le distanze dal loro comportamento. Non abbiamo saputo o voluto ammettere che, guardandoci allo specchio, potremmo scoprire che **dentro ognuno di noi si nasconde la direttrice responsabile di quella grottesca esibizione.**

Nel nostro percorso lavorativo tutti abbiamo fatto qualcosa di paragonabile al video incriminato: anzi, **tutti abbiamo una vera e propria videoteca nascosta**, e speriamo che mai a nessuno venga in mente l'idea di tirare fuori e rendere pubblico uno dei nostri **"video segreti"**.

Quand'è che abbiamo fatto qualcosa del genere?

Per esempio quella volta che, per una vendita in più, abbiamo deciso che rispettare alla lettera tutti i passaggi formali previsti non era proprio *indispensabile*.

O quando abbiamo lodato quel prodotto che in realtà non ci piaceva per niente, finendo col venderlo al cliente al quale meno si adattava perché eravamo indietro col budget.

O quella volta che abbiamo detto: *"Ma certo che posso rimandare le ferie"*, facendo saltare la gita già programmata con tutta la famiglia.

O ancora, quando abbiamo rinunciato alla serata con gli amici alla quale tenevamo tanto per partecipare ad una cena aziendale, ed abbiamo anche finto di divertirci.

Le situazioni sono pressoché infinite; ciò che conta è perché abbiamo agito in modo tanto irragionevole.

Lo abbiamo fatto per paura, perché temevamo ritorsioni, trasferimenti, demansionamenti.

Oppure **lo abbiamo fatto per metterci in mostra**, perché pensavamo che fosse necessario per la carriera.

0, ancora, lo abbiamo fatto perché la maledetta follia di essere perennemente in gara con gli altri colleghi, le altre filiali, gli altri uffici, che inizialmente ci sembrava assurda, alla fine ci si è infilata nella testa, e allora **tutto fa brodo per dimostrare che siamo i primi**, anche se non abbiamo mai capito cosa ci torni in tasca da questo primato.

Ciò che conta è che lo abbiamo fatto. **E lo faremo ancora.**

Questa vicenda rappresenta una **perfetta metafora** di quello che è oggi il lavoro in banca, o nelle agenzie assicurative, o in qualsiasi attività che preveda una struttura gerarchica ed il raggiungimento di obiettivi numerici.

Le aziende riescono a farci agire in modo del tutto illogico, e spesso non hanno neanche bisogno di chiedercelo: **è sufficiente che lascino intendere di aspettarsi determinati comportamenti**, e tanto basta per essere esaudite.

Fintanto che le cose vanno bene, l'azienda sarà pronta a raccoglierne i frutti ed i nostri superiori a vantarsi delle nostre azioni insensate. Appena sorgerà il minimo problema, **ci ritroveremo da soli**, con l'azienda pronta ad infierire pur di scaricare qualsiasi responsabilità.

Guardiamo cos'è successo all'*attrice protagonista* del video galeotto. Lei **non ha fatto altro che seguire le disposizioni che le erano state impartite**. Lo ha fatto con entusiasmo, un entusiasmo che non è difficile definire eccessivo. Si aspettava un riconoscimento, un elogio, magari anche un avanzamento di carriera. Invece alla fine si è ritrovata a subire insulti da tutta Italia, a non poter uscire di casa, a dover probabilmente interrompere quel percorso di carriera che per lei era così importante. È in tutto questo **la sua azienda non ha ritenuto di dover spendere una sola parola per difenderla.**

Se c'è un insegnamento che dobbiamo trarre da questa vicenda, è che le aziende sono sempre pronte a pressarci, a spingerci

ben oltre il limite, ma sono ancor più pronte ad abbandonarci, e se possono **a darci addosso solo per aver fatto ciò che loro pretendevano da noi.**

E questo non dobbiamo scordarcelo mai.

BPER – Footprint e pendolarismo: intesa raggiunta

Questa mattina è stata raggiunta un'intesa di massima su Footprint e Pendolarismo.

L'ipotesi di accordo è il risultato di una lunga ed estenuante trattativa e di una nottata di confronto, in cui ci siamo posti l'obiettivo di **valorizzare le competenze, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale** di tutte le colleghe e i colleghi e di **“ricompensare” il disagio** di coloro che vivono nella condizione di pendolare.

I due accordi prevedono tra le altre cose:

- un sistema di percorsi professionali e di inquadramenti per i colleghi della rete valido per tutte le banche del gruppo Bper che adottano il modello Footprint;
- la previsione del pagamento del pendolarismo ordinario, cioè del “ristoro” economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Nei prossimi giorni verranno definiti i testi degli accordi e non appena gli stessi saranno firmati, verrà predisposto il

comunicato che descriverà nel dettaglio tutte le novità in essi contenute.

Dopo la firma dell'ipotesi di accordo verranno indette le assemblee dei lavoratori per illustrarne i contenuti.

Tra l'altro l'accordo sul Footprint favorirà il confronto, altrettanto importante, finalizzato al raggiungimento di un'intesa sugli inquadramenti anche per le strutture non di rete, interessate dal progetto Delayering, che, al pari del Footprint, vede, come abbiamo già detto, lo **"scontro"** fra la **"teoria del modello"** e la **"realtà della quotidianità"**.

Modena, 12 ottobre 2017

**Segreterie di Coordinamento Sindacale
del GRUPPO BPER**

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN

scarica il volantino intesa su Footprint e pendolarismo

Gruppo Intesa Sanpaolo – Firmato accordo per l'esodo

Il confronto sulle modalità delle 3.000 uscite del perimetro Gruppo Intesa Sanpaolo è
proseguito oggi e si è concluso in tarda serata con la firma
dell'accordo.

Potranno aderire volontariamente coloro che matureranno il
requisito pensionistico

entro il 31 dicembre 2023. Le uscite saranno scaglionate secondo il criterio di maggiore prossimità al pensionamento con finestre a partire dal 31 dicembre 2017 e a seguire il 30 aprile 2018, 30 giugno 2018, 31 dicembre 2018 e 30 giugno 2019.

Sarà possibile presentare la richiesta di adesione al Fondo di solidarietà e sostegno del reddito **fino al prossimo 13 novembre.**

Nel caso le adesioni dovessero superare le 3.000 previste, sarà redatta una graduatoria dando priorità ai titolari di Legge 104 art.3 c. 3 per sé, e a seguire a coloro che maturano per primi il diritto a pensione e a parità di requisiti maggiore età anagrafica.

Come nei precedenti accordi **saranno riconosciuti per il periodo di permanenza nel Fondo: l'assistenza sanitaria, le condizioni agevolate, l'attualizzazione dei contributi alla previdenza complementare.**

Abbiamo ottenuto che a coloro che hanno aderito al Lecoip e ai quali l'Azienda comunichi la cessazione al 31 dicembre 2017 sia riconosciuto un importo a integrazione di quanto loro pro quota spettante.

Chi ha già maturato i requisiti di pensionamento o li maturerà entro il 30 aprile 2018 potrà richiedere entro il 13 novembre il **pensionamento volontario con riconoscimento di una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di cui al Contratto Nazionale.**

Entro i prossimi giorni l'Azienda renderà disponibile la

modulistica per formalizzare le adesioni.

Milano, 12 ottobre 2017

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa
Sanpaolo**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA -
UNISIN**

Allegati:
Volantino unitario
Testo accordo

Intesa Sanpaolo. Incontro informativo su esodo 2018-2023

Giovedì 9 novembre alle ore 17.30, presso la **Camera del Lavoro di Pescara** in Via Benedetto Croce 108, si terrà un **incontro informativo regionale** rivolto ai lavoratori del Gruppo Intesa a cura della Fisac/Cgil Abruzzo, finalizzata a chiarire tutti gli aspetti dell'accordo recentemente sottoscritto e relativo all'esodo incentivato che partirà a breve.

Tutti i lavoratori del Gruppo Intesa sono invitati a partecipare.

La Fisac L'Aquila sarà presente all'incontro: chi volesse partecipare assieme a noi può contattarci a mezzo posta elettronica all'indirizzo **fisac.aq@abruzzo.cgil.it** o

telefonicamente al numero **346 1493811**.



Anche all'Aquila in piazza per pensioni, lavoro e sanità. Sabato 14 ottobre

Sabato 14 ottobre si terranno in tutte le province, davanti alle sedi delle Prefetture, **manifestazioni unitarie organizzate da Cgil, Cisl, Uil** a sostegno dei tavoli di trattativa in corso con il Governo.

I sindacati chiedono che in legge di bilancio siano inseriti una serie di provvedimenti in materia di lavoro, previdenza, welfare e sviluppo.

In particolare, Cgil, Cisl, Uil rivendicano:

- **più risorse sia per l'occupazione giovanile sia per gli ammortizzatori sociali;**
- **il congelamento dell'innalzamento automatico dell'età pensionabile** legato all'aspettativa di vita;
- un meccanismo che consenta di costruire pensioni dignitose per i giovani che svolgono lavori discontinui;
- una riduzione dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione delle **donne con figli o impegnate in lavori di cura;**
- **l'adeguamento** delle pensioni in essere;
- la piena copertura finanziaria per il rinnovo e la rapida e positiva conclusione dei **contratti del pubblico impiego;**
- risorse aggiuntive per la **sanità** ed il finanziamento

adeguato per la non **autosufficienza**.

E' importante partecipare per far sentire con forza la nostra voce: più siamo, più sarà difficile ignorarci.



Per conoscere nel dettaglio le richieste inoltrate dai Sindacati puoi scaricare il volantino completo [qui](#)

Federazione Veneta BCC licenza due lavoratori. La FISAC chiede il rispetto degli accordi!

Il sistema del credito cooperativo ha risolto le crisi delle proprie banche senza intervento pubblico ma sicuramente con quello dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno sottoscritto, tramite le Organizzazioni Sindacali, importanti accordi di riduzione del costo del lavoro e altre ricadute sulle condizioni di lavoro pur di evitare licenziamenti e salvaguardare posti di lavoro, consentire la continuità aziendale, nella convinta difesa dei valori del credito cooperativo, delle sue peculiarità e del servizio che il credito cooperativo svolge nelle comunità territoriali. Le banche di credito cooperativo sono banche di relazione, a mutualità prevalente, legate al territorio e guidate da valori della solidarietà e dai principi della cooperazione.

Tra i vari accordi si annovera anche quello del 15 ottobre 2015, sottoscritto nell'ambito della crisi della Banca Padovana in amministrazione straordinaria, **dove si registra la disponibilità della Federazione Veneta delle BCC all'acquisizione del rapporto di lavoro di cinque risorse lavorative della Ex Banca Padovana.**

Apprendere che per due di questi lavoratori, dopo appena un anno e qualche mese dalla cessione intervenuta in forza dell'accordo sindacale di cui sopra, **la Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo decide il licenziamento per insussistenza della possibilità di impiegare utilmente detti lavoratori in una qualsiasi posizione lavorativa, ciò anche in ragione dell'intervenuta riforma del settore bancario che ha interessato direttamente il Credito Cooperativo**, ci lascia indignati e stupiti!

Vero è che le banche di credito cooperativo, con la realizzazione della riforma del credito cooperativo prevista dalla legge n. 49/2016, sono in una fase di trasformazione epocale dalla loro costituzione, avvenuta oltre 100 anni fa. A questo punto è doveroso chiedersi se i valori, i principi, le persone e i patti sottoscritti in questo settore passano allora in secondo piano oppure no; se la riforma del credito cooperativo **si realizza contro i lavoratori o con il loro contributo.**

Ci corre l'obbligo ricordare che le banche di credito cooperativo hanno nella loro carta dei valori il riconoscimento del ruolo della persona, **Art. 1 (Primato e centralità della persona):**

“Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona. Il Credito Cooperativo è un sistema di banche costituite da persone che lavorano per le persone. Il Credito Cooperativo investe sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente.”

Appare chiaro che La Federazione Veneta delle BCC/CRA con i licenziamenti dei due colleghi è venuta meno a tutto ciò e lo ha fatto naturalmente in spregio appunto ai principi e ai valori della cooperazione, quelli contenuti nei 12 punti della sua carta dei valori e in particolare al **punto 5**:

“Cooperazione: Lo stile cooperativo è il segreto del successo. L’unione delle forze, il lavoro di gruppo, la condivisione leale degli obiettivi sono il futuro della cooperazione di credito.

La cooperazione tra le banche cooperative attraverso le strutture locali, regionali, nazionali e internazionali è condizione per conservarne l’autonomia e migliorarne il servizio a soci e clienti.”

Il fatto oltre ad essere grave perché si licenziano discrezionalmente dei lavoratori, con la giustificazione che gli viene soppresso il posto di lavoro, mina profondamente una storia di relazioni industriale e sindacali del settore, che hanno saputo trovare, in situazioni ben peggiori, le soluzioni più equilibrate ed idonee all’interesse collettivo e con il concorso di tutti.

In una fase così delicata di trasformazione del sistema del credito cooperativo quale lezione possiamo trarre da questa “triste vicenda” di mancato rispetto dei patti sottoscritti? Il mancato riconoscimento di un nostro interlocutore, la Federazione Veneta delle BCC/CRA o forse la mancanza di affidabilità più in generale?

Gli effetti di questa “triste vicenda” non possono rimanere nell’ambito della Federazione Veneta, ma avranno, purtroppo, ripercussioni e conseguenze all’interno di tutto il credito cooperativo. Non dimentichiamo infatti che l’accordo di risoluzione della crisi della BCC Padovana ha visto la partecipazione di tutti i livelli sindacali: provinciali, regionali e nazionali da una parte e della BCC, rappresentata

dai commissari di Banca d'Italia, dalla Federazione Veneta e dalla Federazione Italiana delle BCC/CRA, dall'altra. **Ci chiediamo inoltre: in una fase di profonda ristrutturazione e riorganizzazione, dettata anche da norme di legge, ancora non compiuta su molti aspetti (costituzione dei gruppi, ruolo della Federazione Nazionale e di quelle regionali), se i licenziamenti della Federazione Veneta rappresentano solo "l'antipasto" qual è il menù che dobbiamo aspettarci?**

L'atto compiuto dalla Federazione Veneta non può essere tollerato e rischia di minare, in un prossimo futuro, le relazioni sindacali nel credito cooperativo. Non si pensi di poter realizzare la riforma, perseguire il riconoscimento della specificità di modello bancario cooperativo, conservarne spirito originario e ed autonomia senza il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con quale spirito e riconoscimento di ruolo, quindi, dovremmo partecipare ai tavoli di confronto, regionale e/o nazionale, se prima non si risolvono i licenziamenti fatti dalla Associazione datoriale delle banche di credito cooperativo del Veneto, istituzione che dovrebbe aiutare a risolvere le tensioni occupazionali e i conflitti collettivi e non accentuarli? Associazione che dovrebbe per prima rispettare gli accordi sottoscritti, per poi chiedere alle sue associate BCC di fare altrettanto.

Al Presidente Augusto Dell'Erba, nella sua qualità di Presidente Nazionale, che sta conducendo una battaglia per l'autonomia contrattuale del credito cooperativo e per un importante riconoscimento del ruolo della Federazione Italiana e delle Federazioni locali, diciamo con molta umiltà ma altrettanta fermezza che bisogna intervenire per rimuovere questa "mina vagante" al più presto, altrimenti diventerà tutto più difficile per gli obiettivi comuni che ci siamo dati, ma prima di tutto per difendere il credito cooperativo, le specificità del suo modello e dei suoi valori e soprattutto le lavoratrici e i lavoratori, nella loro

qualità di attori primari nel percorso di trasformazione del sistema del credito cooperativo.

Si può procedere in un solo modo: gestire il “cambiamento insieme ai lavoratori e non contro di essi”.

Roma 5 ottobre 2017

Il

Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo

Scarica il comunicato in PDF

Intesa Sanpaolo – A proposito del video

Un'importante ed assolutamente condivisibile presa di posizione di alcune RSA Fisac presso Intesa Sanpaolo in merito al video girato presso la filiale di Castiglione delle Stiviere che circola in rete in questi giorni.

Non conosciamo personalmente la Direttrice di Castiglione delle Stiviere, il cui imbarazzante video “motivazionale” è diventato virale sul Web, con milioni di visualizzazioni e commenti di rara crudeltà.

*Crediamo anche di essere, come sindacato che si richiama ai valori tradizionalmente “di sinistra”, **quanto di più lontano dall'idea di società e di mondo del lavoro di questa collega**, almeno per quanto traspare dal video in oggetto.*

*Questo non ci impedisce di vedere che **la sola e unica vittima di questa vicenda è proprio la collega**, esposta pubblicamente ad ogni sorta di insulto e, vista l' “aggravante” di essere donna, sepolta da un diluvio di doppi e tripli sensi a sfondo*

sessuale.

Vittima, prima di tutto, della convinzione, da lei ripetuta più volte nel corso del video, che quel posto dove lavora insieme ai suoi imbarazzati colleghi, sia un surrogato della famiglia, nel quale mettendoci la faccia, la testa, il cuore, **si otterranno i giusti riconoscimenti da parte del Grande Padre Buono che tutto vede e amministra.**

Non è così. **Intesa Sanpaolo non è la versione finanziaria del biscottificio della pubblicità**, dove anche le galline sono conosciute per nome ed offrono i propri figli, sbattuti ed emulsionati, per migliorare la qualità dei biscotti.

Intesa Sanpaolo è una multinazionale che opera in un sistema capitalistico evoluto e fa scelte (dal suo punto di vista) economicamente razionali, finalizzate alla massimizzazione dei profitti ed al contenimento dei costi, con l'unico obiettivo di distribuire dividendi agli azionisti.

Tra queste scelte va inclusa anche la decisione di acquisire le due banche venete, ottenendo in cambio da parte del Governo ampie coperture economiche, tali da far salire il valore del titolo azionario.

Ruolo del sindacato è quello di "strappare" all'Azienda, con la negoziazione e con la lotta, una parte di quei profitti per garantire una maggiore occupazione e condizioni di vita e di lavoro migliori. Conquiste che si traducono poi anche in vendite "responsabili" di prodotti finanziari adatti alle esigenze dei clienti e non fatte per "raggiungere il budget".

Oggi inizia una delicatissima trattativa che ci riguarda direttamente, nella quale gli obiettivi da raggiungere saranno – lo ricordiamo per l'ennesima volta – l'armonizzazione dei trattamenti tra dipendenti, forme di tutela della mobilità e della professionalità dei colleghi coinvolti da chiusure, stabilizzazione (o riassunzione se già "cessati") dei lavoratori a tempo determinato.

Parallelamente resta la necessità di ottenere garanzie anche per i lavoratori delle aziende non transitate in Intesa e rimaste nella Liquidazione Coatta Amministrativa.

Questa è la dura, quotidiana realtà, della quale i video “simpatici” sono una deformazione.

Tutto il resto è realtà virtuale, fatta apposta per confonderci anzi, per stordirci anzi, per fregarci.

Le RSA ISP ex Banca Popolare di Vicenza, Banca Nuova, Servizi Bancari di Vicenza, Milano, Brescia, Padova, Valdobbiadene, Udine, Prato, Roma, Palermo e RSA di Immobiliare Stam

Scarica il volantino originale.

Malattie e certificati

È prassi consolidata, presso molte aziende, di non richiedere la consegna del certificato medico in caso di assenza dal lavoro per malattie di breve durata (di norma entro i tre giorni). La flessibilità è sempre a discrezione dell'azienda, che potrebbe comunque richiedere il certificato anche per un solo giorno d'assenza.

È bene ricordare che, qualora la malattia includa anche sabato e domenica, è necessario aggiungerli al computo dei giorni. Questo vale anche per assenze superiori ad un giorno che si concludono di venerdì, in quanto il rientro effettivo in ufficio non avverrà prima del lunedì successivo, quindi l'assenza si protrarrà di fatto anche per il fine settimana.

In alcune circostanze si sono verificati problemi per dei lavoratori, in malattia fino a tre giorni e che pensavano di guarire entro il quarto ritornando al lavoro. A seguito di una ricaduta sono stati costretti a prolungare l'assenza, rivolgendosi al Medico di Famiglia per avere il certificato che coprisse l'intero periodo d'assenza. Purtroppo questa richiesta contrasta con la normativa prevista dal Servizio Sanitario Nazionale, che prevede per il certificato di malattia elettronico una predatazione non superiore ad un giorno. In casi del genere, non riuscendo a certificare i primi giorni d'assenza, i lavoratori si sono visti costretti a trasformare alcuni giorni di malattia in permessi o in ferie.

Per ovviare al problema si può provare a richiedere al Medico di Famiglia un certificato cartaceo e non elettronico, da inviare a cura del dipendente all'Ufficio del Personale: bisogna però sapere che non tutti i medici sono disposti a produrlo, in quanto tenuti a rilasciare esclusivamente quello elettronico.

La soluzione migliore consiste nel contattare il Medico e richiedere il certificato fin dal primo giorno d'assenza, in modo da prevenire eventuali problemi successivi.