



- ✿ **Il 17 aprile c'è il Referendum: la guida ai permessi per i componenti dei seggi.**
- ✿ **Votiamo la Responsabilità Sociale d'Impresa di BPER**
- ✿ **Bonus INPS assistenza anziani e disabili 2016**
- ✿ **La partecipazione agli utili conviene?**
- ✿ **Confessioni di un bancario**

Referendum: la guida ai permessi.

Il 17 aprile si terrà il referendum abrogativo sulle trivellazioni in mare, ovvero per l'abrogazione del comma 17 dell'articolo 6 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152 (Norme in materia ambientale).

Come in tutte le tornate elettorali o referendarie alcuni cittadini saranno coinvolti nei seggi.

Per conoscere tutti i dettagli sugli specifici permessi, la loro durata e l'eventuale possibilità di monetizzare alcuni di essi, potete consultare la nostra guida specifica.



GUIDA FISAC

SeggiElettorali e **Cariche** Pubbliche

2016



Permessi e diritti per i componenti dei seggi elettorali, gli eletti e i nominati a cariche pubbliche **2016**

| | |
|---|---|
| 1. NOZIONI GENERALI | 3 |
| 1.1 Candidature e campagne referendarie | 3 |
| 1.2 Votare fuori dal comune di lavoro | 3 |
| 2. PERMESSI PER COMPONENTI DI SEGGI ELETTORALI | 3 |
| 3. DIRITTI E PERMESSI PER GLI ELETTI IN CARICHE PUBBLICHE | 4 |
| 3.1 Divieto di trasferimento..... | 4 |
| 3.2 Sindaci, Consiglieri, Amministratori comunali e provinciali | 4 |
| 3.3 Eletti al Parlamento nazionale, europeo, assemblee regionali | 5 |
| 4. DIRITTI PER CONSIGLIERE DI PARITÀ..... | 5 |
| 4.1 Permessi per Consigliere di parità nazionale o regionale | 5 |
| 4.2 Permessi non retribuiti o aspettativa per Consigliere di parità nazionale | 5 |
| | - |

1. NOZIONI GENERALI

La legge prevede norme che consentano al lavoratore dipendente il pieno esercizio dei diritti elettorali costituzionalmente garantiti.

Tali diritti comprendono i permessi per gli eletti in cariche pubbliche e i permessi per i membri dei seggi in occasione di elezioni politiche, amministrative e di referendum abrogativi o consultivi.

1.1 Candidature e campagne referendarie

Solo per le elezioni europee la legge¹ prevede la possibilità che possa essere utilizzata un'aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione della candidatura sino a quello delle elezioni.

Non sono previsti invece, né dalla legge né dal contratto, permessi particolari per i colleghi candidati in elezioni amministrative, politiche o in campagne referendarie. Il personale ha però diritto ad utilizzare ferie, banca ore o permessi non retribuiti senza che siano di norma opponibili eventuali esigenze di servizio.

1.2 Votare fuori dal comune di lavoro

Non sono previsti specifici permessi per chi si debba recare fuori dal comune in cui lavora per votare. Ovviamente, trattandosi di un diritto costituzionale, l'azienda è comunque obbligata a concedere l'utilizzo delle ferie o banca ore, ecc.

2. PERMESSI PER COMPONENTI DI SEGGI ELETTORALI

La legge² stabilisce che i lavoratori chiamati ad adempiere a funzioni elettorali in qualità di presidente di seggio, segretario, scrutatore, rappresentante di lista, rappresentante dei promotori di referendum, hanno diritto a:

- **Un giorno di riposo compensativo** per la giornata di sabato impegnata. Tale riposo è da fruirsi il prima possibile e, comunque, entro la settimana successiva. In alternativa può essere chiesta la monetizzazione dello stesso; la scelta tra il pagamento e il riposo compensativo va compiuta per iscritto. Questo trattamento non spetta al personale il cui orario di lavoro, in via ordinaria, ricomprende anche, in parte, la giornata di sabato: in questo caso, al dipendente è riconosciuto il diritto ad assentarsi dal servizio, senza alcun riconoscimento economico o normativo aggiuntivo.

Più

- **Un giorno di riposo compensativo** per la giornata di domenica impegnata, da fruirsi il giorno successivo al termine delle operazioni elettorali.

Più

- **Tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni successivi alla domenica che si sono resi necessari alle operazioni di voto, fino al completamento degli scrutini.**

Se lo scrutinio si protrae oltre le ore 24 dell'ultimo giorno impegnato, la giornata successiva è da considerarsi permesso retribuito.

ESEMPIO. *Sabato viene costituito il seggio elettorale con le operazioni preliminari. Si vota la domenica e lunedì fino alle ore 15. Lo scrutinio inizia al termine delle operazioni di voto si conclude all'una del martedì mattina. Il martedì è considerato permesso retribuito a cui aggiungere il permesso retribuito della giornata di lunedì, il riposo compensativo della giornata di domenica e il riposo compensativo (o il pagamento) della giornata di sabato.*

I membri dei seggi elettorali devono presentare al proprio Responsabile i seguenti documenti giustificativi dell'assenza:

- all'atto della nomina, la documentazione rilasciata dagli uffici competenti;
- al termine della consultazione elettorale, il certificato di presenza al seggio con indicazione delle giornate di effettiva presenza e dell'orario di chiusura del seggio, data e timbro della sezione e firma del Presidente del seggio.

¹ D. Lgs 564/96, modificato dal D. Lgs. 278/98.

² DPR 361/57 art. 119, come sostituito dalla L. 53/90 e modificato dalla L. 69/92.

3. DIRITTI E PERMESSI PER GLI ELETTI IN CARICHE PUBBLICHE

Il lavoratore che ricopre determinate cariche pubbliche, per tutta la durata del mandato, può fruire sia di permessi retribuiti sia di permessi non retribuiti.

Può inoltre richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata del mandato stesso.

Il lavoratore deve comunicare all'Azienda l'avvenuta nomina, consegnando al proprio Responsabile l'atto di nomina rilasciato dall'Ente.

3.1 Divieto di trasferimento

Il lavoratore che riveste una carica pubblica non può essere trasferito, se non con il suo consenso, durante l'esercizio del mandato.

L'Azienda è tenuta ad esaminare con criteri di priorità eventuali richieste di avvicinamento al luogo in cui il dipendente è chiamato a svolgere il mandato amministrativo.

3.2 Sindaci, Consiglieri, Amministratori comunali e provinciali

Permessi e aspettative sono normati dalle legge di riforma degli enti locali³.

Permessi

Al dipendente eletto componente di:

- Consigli comunali, provinciali, metropolitani,
- Comunità montane e unioni di comuni,
- Consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti,

è riconosciuto un permesso retribuito per l'intera giornata nella quale è convocato il consiglio, indipendentemente dall'orario. Nei casi in cui i consigli si svolgano in orario serale, i lavoratori hanno diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo (se soggetti ad orari non standard o turni); nel caso in cui i consigli si protraggono oltre la mezzanotte hanno diritto ad assentarsi per l'intera giornata successiva.

Il dipendente eletto componente di:

- Giunte comunali, provinciali, metropolitane e delle comunità montane,
- Organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali,
- Delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per Legge,
- Membri delle conferenze dei capigruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari,

ha diritto ad un permesso retribuito per l'orario necessario a partecipare alle riunioni degli organi di cui fa parte, compreso il tempo di spostamento dal posto di lavoro (andata e ritorno). La richiesta per la fruizione di questi permessi va inoltrata al proprio Responsabile almeno due giorni prima.

Inoltre sono previsti ulteriori permessi:

- 24 ore lavorative retribuite al mese (per il componente degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali; per il presidente dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali; per il presidente dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti); per il sindaco, sindaco metropolitano, presidente di provincia, presidente delle comunità montane, presidente dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti, i permessi retribuiti sono 48 ore lavorative al mese;
- eventuali ulteriori 24 ore lavorative non retribuite al mese.

La richiesta per la fruizione di questi ore di permesso va inoltrata al proprio Responsabile almeno un giorno prima.

Aspettativa

I sindaci, consiglieri e amministratori degli enti locali possono essere collocati a domanda in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

³ D.Lgs. 267/00, art. 77-87.

L'aspettativa è valida come servizio effettivo ai fini dell'anzianità di servizio (es. scatti, ferie, ecc.), nonché in riferimento alla pensione e al Trattamento di Fine Rapporto.

Per gli amministratori di comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti e i sindaci di comuni con più di 10.000 abitanti, che ricevono un'indennità raddoppiata dalla legge, gli oneri previdenziali ed assistenziali devono essere anticipati dall'azienda che li recupera dall'ente presso cui il lavoratore esercita il suo mandato.

3.3 Eletti al Parlamento nazionale, europeo, assemblee regionali

I lavoratori eletti membri del Parlamento nazionale o europeo, o di assemblee regionali possono a loro richiesta essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato⁴.

L'aspettativa è valida come servizio effettivamente prestato per il riconoscimento del diritto e della misura della pensione.

Il riconoscimento dell'accredito figurativo dei contributi è richiesto dal lavoratore all'INPS, con uno specifico modulo, entro il 30 settembre dell'anno successivo di ogni anno in cui si sia utilizzata l'aspettativa.

4. DIRITTI PER CONSIGLIERE DI PARITÀ

4.1 Permessi per Consigliere di parità nazionale o regionale⁵

Al dipendente nominato Consigliere di parità nazionale o regionale sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura massima di 50 ore lavorative al mese. Le ore di permesso non fruite in un mese possono essere utilizzate solo nel mese immediatamente successivo.

4.2 Permessi non retribuiti o aspettativa per Consigliere di parità nazionale⁶

Al dipendente nominato Consigliere di parità nazionale sono riconosciuti permessi non retribuiti per l'espletamento dell'incarico nella misura massima stabilita annualmente con decreto ministeriale. In alternativa, il dipendente può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.

4.3 Permessi per Consigliere di parità di città metropolitana o di ente territoriale di area vasta⁷

Al dipendente nominato Consigliere di parità di città metropolitana e di ente territoriale di area vasta sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura massima di 30 ore lavorative al mese. Le ore di permesso non fruite in un mese possono essere utilizzate solo nel mese immediatamente successivo.

⁴ L. 300/70.

⁵ Art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 198/06.

⁶ Art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 198/06.

⁷ Art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 198/06.

Votiamo la Responsabilità Sociale d'Impresa di BPER

Il progetto "Responsabilità d'impresa per il bene comune" propone di attribuire un peso a ciascuno dei tradizionali indicatori di responsabilità usati oggi per costruire i bilanci sociali. Alla fine del sondaggio una commissione di esperti realizzerà una riclassificazione degli indicatori e, sulla base di questa riclassificazione, identificherà le imprese migliori.

Il tema della responsabilità sociale e ambientale d'impresa sta diventando sempre più importante e cruciale. Come per ogni tema importante e cruciale resta sullo sfondo una domanda, che sarebbe bene rendere esplicita: quali sono i valori che reggono questa responsabilità? Tutto avviene passando sopra le nostre teste o bisogna lavorare tutti affinché quei valori si calino in una tessitura complessa, ma condivisa, che riesca davvero a reggere sulle proprie spalle un sistema molto delicato come quello della responsabilità?

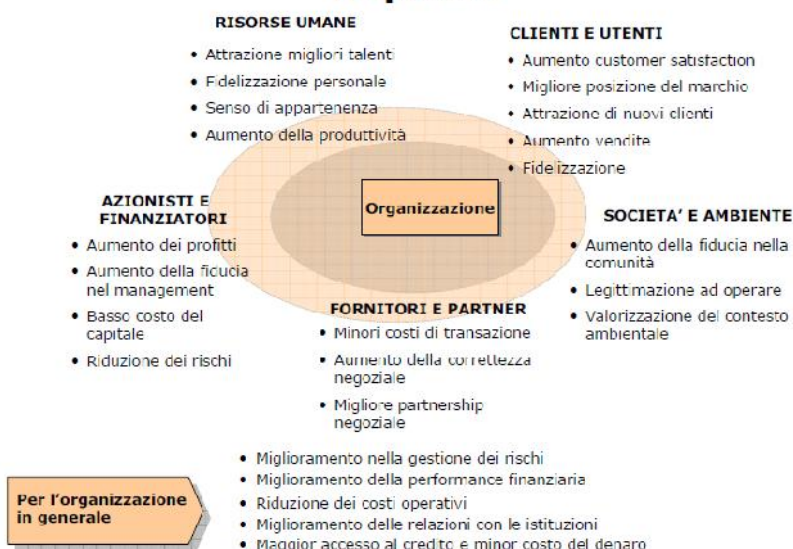
Chi stabilisce cosa? Chi attesta e per conto di chi? **Chi può dire quando e come un'azienda è sostenibile, etica e responsabile?**

Che cosa determini la responsabilità sociale d'impresa, resta un tema chiave, ma poco diffuso: per renderlo popolare è nato il progetto "Responsabilità sociale d'impresa per il Bene comune" con un questionario online in cui chiede di esprimersi sul tema attribuendo un voto da 0 a 100 agli indicatori solitamente utilizzati dalle agenzie di rating etico.

PER VOTARE IL QUESTIONARIO VAI qui: <http://www.nexteconomia.org/project/reti-in-opera/>

Alla fine del sondaggio una commissione di esperti realizzerà una riclassificazione degli indicatori e, sulla base di questa riclassificazione, le 3 migliori aziende sotto ogni punto di vista, saranno premiate il 20 maggio in una manifestazione pubblica di sensibilizzazione dei cittadini all'acquisto sostenibile, che sostiene "la buona produttività" italiana.

I benefici della responsabilità sociale di impresa



Gli ambiti sui quali le aziende si dovranno misurare, con una votazione da 0 a 100, sono:

Ambiente: monitoraggio delle azioni produttive e di distribuzione dei prodotti/servizi dell'impresa sull'ambiente circostante; impatto ambientale di filiera; iniziative e progetti aziendali volti alla tutela ambientale;

Governance: organizzazione del Consiglio di Amministrazione aziendale; sistema di remunerazione; azioni di difesa dei diritti dei lavoratori;

Diritti Umani: su tutta la filiera il rispetto dei diritti umani, dai fornitori ai dipendenti dei fornitori e dell'azienda stessa; pari opportunità offerte a tutti i dipendenti anche facenti parte della filiera produttiva e della catena di fornitura; rapporti con i fornitori e i distributori; azioni concrete in difesa dei diritti sociali interni ed esterni all'azienda;

Rapporti con i portatori di interesse: azioni di messa in rete dell'azienda con i cittadini e gli abitanti del luogo in cui si trova; rapporti con le istituzioni locali della location aziendale;

Bonus INPS assistenza anziani e disabili 2016

Home Care Premium, il bonus erogato dall'INPS per assistere disabili ed anziani, è stato prorogato fino a giugno 2016. Ecco come funziona e chi può richiederlo.



E' stata prorogata al 2016 l'iniziativa **Home Care Premium**, il bonus erogato dall'INPS a coloro che assistono un **familiare anziano o disabile**. Ecco quali sono le principali informazioni da tenere in considerazione: beneficiari, tipologia del bonus, scadenza, documentazione e requisiti necessari per presentare la domanda.

Bonus assistenza anziani e disabili: come funziona?

Il bonus erogato a favore di chi assiste anziani e disabili prevede un contributo che oscilla tra un minimo di **400 euro** al mese ed un massimo di **1200 euro al mese**.

L'importo del contributo assistenziale mensile può subire variazioni in base all'ISEE del richiedente e ad un punteggio che indica il grado di autosufficienza del soggetto beneficiario. La somma massima di 1200 euro è prevista per i casi in cui i redditi annuali siano inferiori agli **8000 euro annui**.

Il bando dispone poi l'assegnazione di un **trattamento integrativo** che può arrivare fino a un massimo di **2400 euro**, importo che, in ogni caso viene concesso in base allo specifico percorso assistenziale che il beneficiario deve seguire.

Bonus assistenza anziani e disabili: beneficiari

Il progetto Home Care Premium è un **bonus destinato a dipendenti e pensionati pubblici (e quindi, per i dipendenti BPER vale per Coniugi o Familiari dipendenti pubblici)** che sono in condizioni di non autosufficienza o che assistono in casa persone non autosufficienti o con disabilità grave.

Il bonus può, quindi, essere richiesto dai **solì dipendenti e pensionati pubblici** per se stessi e per i familiari conviventi o di primo grado non autosufficienti (anziani o disabili che siano).

Bonus assistenza anziani e disabili: come fare domanda

Il bando, inizialmente partito in via sperimentale solo per il 2015, è stato prorogato fino al **30 giugno 2016**.

La presentazione della domanda dovrà avvenire per **via telematica** sul sito ufficiale dell'INPS www.inps.it, previa richiesta, se il soggetto non ne è in possesso, del Pin Inps necessario per accedere ai "Servizi online".

Inoltre, la persona non autosufficiente (anziano o disabile) deve fare richiesta di iscrizione alla **banca dati dell'INPS** come dipendente pubblico o pensionato o familiare di dipendente pubblico (**exINPDAP**).

Al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve aver già presentato una Dichiarazione Unica Sostitutiva per consentire l'acquisizione dell'ISEE sociosanitario del nucleo familiare di cui fa parte anche il beneficiario del Bonus.

Sono interessati dal progetto anche i **minori disabili**, figli di dipendenti pubblici o pensionati deceduti.

La Partecipazione agli Utili conviene?

La retribuzione, nel diritto del lavoro italiano, è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio.

Della retribuzione se ne occupa addirittura la Costituzione: l'art. 36, comma 1, infatti stabilisce che il lavoratore deve essere retribuito proporzionalmente alla quantità e alla qualità di lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

La retribuzione è stabilita, nei limiti predetti di proporzione sufficienza, dalla contrattazione collettiva e da quella individuale; il documento di riferimento per il lavoratore dipendente è la busta paga.

I principi costituzionali sanciti espressamente dall'art.36 della Costituzione sono la *proporzionalità* e la *sufficienza*.

Sufficienza: al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che possa attuare il programma sociale individuato dall'art.3 della Costituzione, proporzionata anche alle concrete esigenze del singolo lavoratore e della propria famiglia.

Proporzionalità: la quantità dell'ammontare della retribuzione non è relazionata soltanto al tempo del lavoro svolto, ma anche dalla qualità della prestazione in termini di difficoltà, importanza e complessità, nonché di responsabilità.

In quest'ottica, la retribuzione fissa non è l'unica forma esistente, ma forme di salario variabile si sono sviluppate nel tempo, tra queste, la partecipazione agli utili.

La partecipazione agli utili è corrisposta sulla base del risultato economico conseguito dall'azienda, ed è una forma aggiuntiva di retribuzione in quanto è legata al rischio di impresa. Il lavoratore può essere retribuito anche con *retribuzione variabile*, ovvero con la partecipazione, in tutto o in parte, agli utili o ai prodotti dell'impresa in cui lavora.

Dal punto di vista concettuale l'idea che una parte degli utili di un'impresa debba essere distribuita tra i lavoratori per premiarne i risultati e incentivarne l'impegno nasce, così come le prime esperienze di partecipazione agli utili, tra la fine del XVIII e l'inizio del XIX secolo con il diffondersi della manifattura meccanizzata quale forma organizzativa privilegiata del modo di produzione capitalistico.

Da subito si diffusero teorie economiche che sostenevano tale istituto (Babbage) ritenendo che essa fosse una sorta di 'salario naturale' per cui la massimizzazione del reddito di un lavoratore che investe nell'azienda (per la quale lavora) una quota di salario in eccesso rispetto all'ammontare dei suoi consumi, ricavandone il saggio di profitto corrente.

Nel XX secolo la partecipazione agli utili è stata osteggiata apertamente sia dai teorici dell'organizzazione scientifica del lavoro (Taylor gli preferiva il sistema del cottimo e Ford teorizzava la superiorità del salario fisso a tempo).



Per Karl Marx, l'unico senso in cui i lavoratori "partecipano" ai risultati dell'impresa è che essi sono sicuri solo di una parte minore del salario diretto in busta paga, e che per ottenere il salario pieno devono sostenere lo sforzo produttivo massimo: altrimenti l'altra parte, quella maggiore e oscillante, si contrae. Qui sta l'imbroglione della "partecipazione agli utili" o peggio ai "profitti". Più che di partecipazione, si tratta di una economia del ricatto. L'intera classe lavoratrice deve sottostare a una forma istituzionalizzata di ciò che si può appunto definire cottimo corporativo. La parvenza del coinvolgimento dei lavoratori si mostra nel conferire ai lavoratori mansioni in cui appaia l'espressione della loro "creatività" nel controllo del processo e della qualità del lavoro. Ma tale parvenza è subito smentita. L'organizzazione e l'orario di lavoro sono già pianificati con una normale misurazione di tempi e metodi, ma senza predeterminare i carichi di lavoro effettivi. Proprio su codeste basi si determinano le forti differenze di salario individuale.

Nella teoria economica più recente, si sono sviluppate direttrici differenti, in particolare, la 'teoria della produttività' (che sottolinea gli aspetti microeconomici di incentivazione attivati dalla partecipazione agli utili) e la 'teoria della stabilità' (che esamina gli effetti macroeconomici di stabilizzazione della domanda di lavoro). Si aggiunge inoltre l'analisi delle istituzioni, se in grado di massimizzarne gli effetti positivi e di smussare i conflitti di interesse che nascono dalla sua applicazione.

L'idea che la partecipazione agli utili possa esplicitare al meglio la sua efficacia soltanto in presenza di rapporti tra datori di lavoro e lavoratori improntati alla fiducia reciproca svolge un ruolo assai rilevante nella riflessione di Luigi Einaudi (1949), che ad essa dedicò un lungo e fondamentale capitolo delle sue Lezioni di politica sociale. Requisiti essenziali della partecipazione nelle seguenti condizioni: a) che "essa risulti da una convenzione libera e volontaria, tacita o espressa, stipulata fra datore di lavoro e lavoratori"; b) che "la quota di utile sia una aggiunta al salario normale"; c) che "la quota assegnata al lavoratore sia una quota di utili eventuali"; e d) che "la partecipazione sia agli utili e non alle perdite".

Nel corso degli ultimi due decenni la crescente intensificazione dei fenomeni di globalizzazione, produttiva e finanziaria, dell'economia mondiale hanno comportato un rilevante aumento del grado di incertezza sopportato dalle imprese e hanno dato forza alle richieste di aumentare il grado di flessibilità - ossia, la capacità e rapidità nel reagire a situazioni di squilibrio dei mercati del lavoro.

Flessibilità è però cosa ben diversa dal mero contenimento delle retribuzioni. Il rigore salariale, unito all'aumento dell'incertezza di mercati le cui dimensioni si estendono ormai a livello mondiale, può facilmente produrre recessione, caduta degli investimenti e deterioramento delle prospettive di crescita futura.

Di fatto, se si considera la partecipazione agli utili come strumento salariale variabile in senso stretto, è evidente che in caso di riduzione o mancanza di utili la retribuzione dei lavoratori si abbassa. Questo senza che avvengano forme di flessibilità lavorativa in riduzione oraria, semmai al contrario l'impegno dei lavoratori aumenta, di fronte all'incertezza del mantenimento del posto di lavoro.

Anche riconsiderando gli aspetti macroeconomici di cui sopra, non è detto che il passaggio da sistemi a retribuzione fissa a sistemi a retribuzione variabile di partecipazione agli utili sia in grado di stabilizzare l'economia rispetto alle cadute della domanda.

In quest' ottica infatti, il costo marginale dell'impresa è costituito soltanto dalle voci di costo che debbono comunque essere sostenute. La parte dei salari legata ai profitti è un costo che sarà sostenuto soltanto se vi saranno profitti, la partecipazione ai quali è caratterizzata da costi marginali più bassi di quelli che si avrebbero con retribuzioni fisse di pari entità.

Ciò determina, nel breve periodo, in caso di caduta della domanda, una situazione nella quale la curva dei ricavi marginali eccede quella dei costi marginali: le imprese, non ridurrebbero la produzione a seguito dello spostamento verso il basso della curva dei ricavi, come avviene nel caso di retribuzioni fisse, in quanto una parte della caduta dei profitti attesi viene compensata dalla caduta delle retribuzioni a seguito dell'applicazione del contratto di partecipazione agli utili. Questo eviterebbe licenziamenti, ma genererebbe solo una riduzione delle retribuzioni. La riduzione dei prezzi dovuta ai minori costi esercita un effetto di sostegno della domanda di beni. La partecipazione agli utili permetterebbe quindi all'economia di superare disturbi esogeni che riducono la domanda senza avvitarsi in una crisi recessiva.

Tra i teorici di questo aspetto, Weitzman, ritiene che l'adozione di schemi di retribuzione basati sulla partecipazione agli utili debba essere incentivata attraverso sovvenzioni pubbliche in quanto gli operatori privati non hanno incentivi a metterla in atto; inoltre ciò funzionerebbe solo in caso di monopolio. I vantaggi forniti dalla partecipazione agli utili, sarebbero di sostegno solo all'economia nel suo complesso, non alla singola impresa.

Va sottolineato che il contratto tra impresa e lavoratori che sancisce il passaggio da un sistema a retribuzione fissa ad uno di partecipazione agli utili comporta un cambiamento nella struttura del rischio fronteggiato dai lavoratori: nei sistemi a retribuzione fissa i lavoratori non corrono alcun rischio riguardo al livello della loro retribuzione, ma possono perdere il posto di lavoro; nei sistemi di partecipazione agli utili si riduce per loro il rischio di perdere il posto di lavoro, ma aumenta il rischio di ricevere retribuzioni più basse di quelle previste.

Perché un tale contratto sia applicato occorre pertanto che i lavoratori accettino questo cambiamento nella struttura del rischio.

Inoltre ipotesi di questo tipo sono sostenibili solo nel caso in cui ci si trovi in situazioni di eccesso di domanda di lavoro laddove il salario tradizionale (fisso) tenderebbe ad aumentare a discapito di forme partecipative agli utili, mentre l' eccesso di offerta di lavoro (come oggi) sposterebbe il prezzo di offerta del lavoro verso il basso insieme a quella di domanda, in quanto i lavoratori, una volta percepito il rischio di disoccupazione, ridurrebbero le richieste salariali.

Inoltre, l'analisi empirica sembra indicare che l'adozione di schemi di partecipazione agli utili favorisce l'aumento della produttività del lavoro. Perché ciò accada, tuttavia, occorre che gli schemi di partecipazione finanziaria siano formulati con riferimento alle specificità delle singole aziende e, spesso, che siano adottati in combinazione con altre forme di partecipazione e codeterminazione.

Rimane, comunque, decisivo ciò che Luigi Einaudi scriveva cinquanta anni fa, e che James Meade non si è stancato di ripetere nei numerosissimi contributi dedicati all'argomento: l'adozione di schemi di partecipazione finanziaria è possibile soltanto in paesi dotati di modelli di relazioni industriali improntati alla fiducia reciproca piuttosto che al conflitto.



Confessioni di un bancario

[ClashCityWorkers] **Sei verità scomode su come vengono gestiti i piccoli risparmiatori**

Io lavoro per un grande gruppo bancario italiano e faccio il gestore. In parole semplici sono uno di quelli che vi trovate dietro la scrivania quando volete aprire un conto corrente, quando chiedete un prestito o un mutuo e soprattutto quando volete investire i vostri risparmi. Da quando è scoppiato lo **scandalo del decreto “salva banche”** nelle filiali è un continuo via vai di clienti che vogliono essere rassicurati rispetto ai propri investimenti. Sono giorni che sento i colleghi ripetere sempre la stessa storiella, che poi è quella ripetuta dai giornali, ovvero che il problema è circoscritto, che i nostri clienti non corrono nessun rischio e che alla fine coloro che hanno perso i propri risparmi li hanno persi o perché sono degli ingenui e hanno firmato senza leggere oppure perché sono stati avidi e hanno sottoscritto prodotti rischiosi per ottenere mirabolanti rendimenti.



1. **Le vittime dei piani di “salvataggio” sono per lo più piccoli risparmiatori.** La maggior parte di questi sono pensionati con depositi fino a 100.000 euro.

2. **I soldi dei risparmiatori non erano stati investiti in prodotti altamente speculativi come i derivati, ma in semplici obbligazioni subordinate,** ovvero obbligazioni che danno un rendimento leggermente ai “normali” bond ma che in caso di default dell'emittente mettono chi li

detiene in fondo alla lista dei creditori. Per chi non è del mestiere l'aggettivo “subordinato” vuol dire poco e niente e se in banca non te lo spiegano correttamente sei convinto di comprare un titolo obbligazionario tradizionale.

3. **Non è vero che i prodotti venduti dalle altre banche, in particolare le grandi, sono privi di rischi.** In questi anni gli istituti di credito hanno convinto, o meglio costretto, i clienti a dirottare i propri risparmi dall'amministrato al gestito. In pratica se prima la stragrande maggioranza dei piccoli risparmiatori aveva in portafoglio obbligazioni che garantivano a scadenza il capitale investito e rendimenti solitamente predeterminati (sistema "amministrato"), ora invece hanno quote di fondi che per definizione non danno nessuna garanzia (sistema "gestito"). **Il risparmio è stato dirottato dall'amministrato al gestito perché quest'ultimo garantisce profitti più alti alle banche, anche se comporta rischi molto maggiori per i clienti.**

4. Negli istituti di credito **la vendita alla clientela di prodotti non adeguati non è un fatto sporadico.** In quasi 10 anni di attività raramente ho visto un cliente leggere un contratto, un prospetto o una scheda prodotto prima di sottoscrivere un investimento. In questi anni i provvedimenti adottati in tema di trasparenza hanno solo aumentato a dismisura le “carte” da siglare rendendo ancor più difficile per il cliente leggerle prima di firmare. Parliamo per intenderci di contratti di 50 e più pagine redatte in un linguaggio per addetti ai lavori. Tenete poi presente che le operazioni di investimento si chiudono mediamente in poche decine di minuti, raramente si va oltre la mezzora.

5. Chi entra in banca per fare un investimento trova sopra le scrivanie la scritta “Consulenza”. **Quelli che stanno dall'altra parte del tavolo però non sono consulenti indipendenti ma personale pagato per vendere quei prodotti che la banca gli ordina di vendere.** Quando si va a comprare una qualsiasi cosa si è pienamente coscienti che il negoziante ha tutto l'interesse a vendere la sua mercanzia a prescindere dalla qualità e dalla convenienza della merce, ma per un inspiegabile timore reverenziale in banca non è così.

6. **Nonostante tutto questo non immaginatevi i bancari come persone senza scrupoli.** La realtà del lavoro in banca è molto diversa da quello che ci si immagina: gli impiegati più giovani hanno retribuzioni sostanzialmente identiche ai loro coetanei del settore privato, ma soprattutto secondo numerosi studi i lavoratori del credito sono tra i più stressati. **Siamo sottoposti a pressioni commerciali,** tanto che molti soffrono di attacchi di panico e anche i giorni di malattia spesso sono dovuti a una qualche forma di “esaurimento”. Ormai tutta l'organizzazione interna alle banche è finalizzata al commerciale. Gli stessi direttori di filiale non decidono quasi più nulla. Se non sei in trend sulla settimana, sul mese, sull'anno nel report sul raggiungimento degli obiettivi son dolori. Invece di rafforzare gli organici operativi (da sempre caratterizzati da carenze) le banche preferiscono aumentare le figure dedicate al monitoraggio delle vendite. Si è creato così un piccolo esercito di quadri direttivi impegnati a pungolare chi non contribuisce adeguatamente ad aumentare la redditività dell'azienda. Mentre per i normali dipendenti ormai i premi sono una chimera, a questi moderni capetti, in caso di raggiungimento degli obiettivi, garantiscono incentivi che possono arrivare anche a diverse decine di migliaia di euro. Con queste prospettive di guadagno e solo una cinquantina di persone da controllare immaginate che tipo di pressioni possono esercitare su chi è poi effettivamente a contatto con la clientela. E' proprio **per sfuggire alle pressioni, ai cazziatoni e alle umiliazioni che i bancari vendono ai clienti prodotti non adeguati.**

La FISAC CGIL vicino a voi

Abruzzo

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 anna.trovato2013@libero.it

Luca Copersini, cell. 338-736.4214 – lcoper@yahoo.it

Alessandro Lamorgia, RSA Lanciano AlessandroLaMorgia@alice.it

Laura Rambaldi, RSA Chieti - tel.0871.552523 - laura.rambaldi@virgilio.it

Nicola Trivilino, cell. 380-411.6922 – info@drivingitalia.net

Elena De Ioris, RSA Avezzano- tel. 0863/449846 e 349/4444544 elena.deioris@bper.it

Basilicata

Giacinta AMOROSO - Matera: - cinziamoroso@gmail.com - 328/360843

Bruno LORENZO - Potenza - pblorenzo@alice.it - 347/5338672

Provincia di Bologna

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.54.11 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it

Federica Bettelli, Bologna, agenzia 3, 320-188.5213 fedebettelli@gmail.com

Alessandro Ottavi, Bologna ag.1 (BO)– 328-371.21.81 ottavi.alessandro@me.com

Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it

Campania

Alfonso Ferrante a22031962@inwind.it

Lazio

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popapriliasite.it

Paolo Amico, Latina 0773/666932 — Paolo.Amico@BPER.it

Giuseppina Raffaeli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaeli@BPER.it

Lombardia

Ernesto Schiralli; Milano - 349.58.49.129 – Ernesto.schiralli@sardaleasing.it o Baywater71@gmail.com

Vincenzo Marino ; Milano - 338-202.45.64 – Vincenzo.Marino@BPER.it

Piemonte

Marco Del Brocco; Bra - 335-831.77.67 – marco.delbrocco@cgilcuneo.it o fisac.bra@cgilcuneo.it

Provincia di Modena

Claudio Zucchi, BPER Services (MO)– 347-791.46.89 zucchi.claudio@alice.it

Roberto Giorgiucci, BPER Services (MO)– 333-856.85.50 roberto.giorgiucci@bperservices.it

Enrico Dondi, BPER Services (MO) e.f.dondi@virgilio.it

Raffaella Avallone, BPER Services (MO) 338/998.18.02 raffa_avallone@libero.it

Romagna

Giovanni Gaudenzi, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – pagianbe@alice.it o fisacbper.ravenna@libero.it

Laura Ugolini, RSA Ravenna, laura.ugolini@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Massimo Drudi, RSA Cervia, massimo.drudi@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Sicilia

Raffaele SANTORELLI, Messina - bpm Sicilia.fisac@libero.it - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064