

- ✿ **BPER punta sulle nuove Banca delle Marche e Banca Etruria? Non ci sono conferme**
- ✿ **Iniziativa dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a tutela dei colleghi**
- ✿ **MBO: Mancano Buoni Obiettivi!**
- ✿ **Lettera Aperta delle Organizzazioni Sindacali di DT Campania a Bper ed ai lavoratori**
- ✿ **Infortunio sul lavoro “in Itinere” ed uso della Bicicletta**
- ✿ **Esclusioni dall’obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti**
- ✿ **Banche e tagli, fino a 50 mila uscite**

## BPER punta sulle nuove Banca delle Marche e Banca Etruria? Non ci sono conferme



Secondo alcune indiscrezioni di stampa apparse su *Milano Finanza*, la **Popolare dell’Emilia Romagna** potrebbe essere interessata ad alcune delle good bank nate alla fine dell’anno. In particolare l’interesse di BPER sarebbe rivolto verso le nuove **Banca delle Marche e Banca Etruria**.

Per ora dalla Popolare dell’Emilia Romagna non è arrivato alcun commento a questa notizia. Secondo MF, comunque, ancora non ci sarebbe alcun dossier aperto. Si sarebbe, in

pratica, ad uno stadio di valutazioni preliminari. MF ricorda comunque che il tempo a disposizione è poco visto che la gara dovrà essere chiusa entro la fine settembre.

Ricordiamo che con good bank si intende la banca ripulita dai crediti in sofferenza e deteriorati, conferiti in una bad bank. “New” Banca Marche e Banca Etruria sono nate da quel processo e salvate a fine 2015 da un intervento di sistema costato 1,6 miliardi di euro: ad anticipare i soldi sono state soprattutto le grandi banche.

Scrivono gli analisti di Banca Akros che “l’acquisizione sarebbe in effetti gestibile per Bper data la sua forte posizione di capitale con un *Cet1* sopra il 14% tra i più alti del sistema bancario italiano, a seguito dell’adozione dei modelli *Airb*”. L’iter, però, non è rose e fiori visto che “alcune questioni chiave, come la gestione del personale, rimangono aperte ed è troppo presto per fare qualsiasi ipotesi sul prezzo della transazione”.

La Banca popolare Emilia Romagna ha più volte smentito di essere interessata a Nuova Banca Etruria e Nuova Banca Marche.

Banca Marche e Banca Etruria sono i più grandi dei quattro istituti di credito, con un patrimonio totale di circa 15 miliardi di euro e 7 miliardi, rispettivamente, e un book value complessivo di 1-1,4 miliardi di euro. L’istituto di credito guidato da Alessandro Vandelli ha comunque le risorse per procedere con l’acquisto e le due good bank probabilmente saranno vendute a forte sconto sul patrimonio netto.

Anche gli analisti di Mediobanca Securities rimarcano che Bper vanta una posizione di capitale molto solida ma sottolineano anche le quattro banche salvate, pur pulite dalle sofferenze, hanno ancora alcuni problemi visto che il processo di ristrutturazione deve ancora essere implementato.

Sempre secondo quanto risulta a Mf-Milano Finanza ci sono altri soggetti in lizza per la Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara e la Nuova Cassa di Risparmio di Chieti, le altre due good bank. Negli ultimi mesi, Crédit Agricole, Banca Popolare di Bari e Ubi sono stati citati come potenziali acquirenti. Se la vendita delle quattro banche non dovesse portare a un incasso di almeno 1,6 miliardi di euro, dovrebbe intervenire il Fondo interbancario di tutela dei depositi.

## Iniziativa dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a tutela dei colleghi



Il 16 giugno 2016 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza hanno incontrato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di BPER a cui hanno segnalato una serie di criticità per le quali si richiede ora l'intervento dell'Azienda, con lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro e sicurezza di tutti i lavoratori di BPER.

I punti trattati sono stati i seguenti:

1) **Footprint:** con il varo del progetto, nelle filiali si assiste a fenomeni che determinano diversi problemi.

In particolare evidenza un insufficiente percorso formativo volto a ricoprire adeguatamente il ruolo assegnato: l'assenza di adeguata formazione, unita a mobilità territoriale e a continue modifiche delle funzioni operative comporta complessivamente disagi, disorganizzazione e senso di inadeguatezza,

innalzando in maniera esponenziale il livello di stress a cui sono sottoposti i colleghi;

Inoltre l'attuale mancanza dei preposti alla sicurezza in ogni unità operativa rende urgente nominare i referenti (almeno due) per la sicurezza nelle filiali divenute spoke (squadre di emergenza).

2) **Stress Lavoro Correlato:** gli R.L.S. rilevano situazioni di stress critico, come già evidenziato sopra, sia in ambito filiale che di uffici di D.G., connessi a carichi di lavoro eccessivi, budgets non equilibrati e trasparenti, mansioni non delineate e procedure troppo spesso non adeguate.

3) **Ristrutturazioni:** prima di eseguire lavori di ristrutturazione, di modifica strutturale, ecc., presso immobili aziendali e comunque di utilizzo aziendale, occorre che siano preventivamente coinvolti gli RLS, così come previsto dalle normative di legge vigenti;

4) **Direzioni Territoriali:** è opportuno che in ogni Direzione Territoriale venga individuato un Addetto al Servizio Protezione e Prevenzione (A.S.P.P.);

5) **Giacenza contante in filiale:** gli RLS hanno consigliato l'azienda ad incentivare il servizio apposito per il ritiro di contante direttamente dai grandi clienti;

6) **Servizio di pulizia:** in molte realtà purtroppo risulta carente; gli RLS sollecitano pronti interventi risolutivi ed a rivedere i contratti di appalto del servizio.





**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER**

## **MBO: Mancano Buoni Obiettivi!**

Nel corso della sessione di incontri per le procedure di attuazione del Piano industriale 2015/17 (Footprint, Credito Anomalo, Pendolarismo) ci è stata presentata la piattaforma MBO che introduce un sistema incentivante nel Gruppo Bper.

Di tale sistema i colleghi potranno leggere un articolo sul prossimo numero di BperNoi, utilizzato dalle funzioni aziendali per l'illustrazione del progetto.

La breve comunicazione ha riguardato la prima fase del progetto che vedrà coinvolto il solo personale dirigente già a partire dall'anno corrente.

Nelle intenzioni aziendali, nel 2017 il progetto dovrebbe riguardare anche i quadri direttivi e le aree professionali addetti alla rete, fino a coprire circa il 60% dei lavoratori del Gruppo, per poi estendersi ad una fascia più ampia del personale negli anni successivi.

Appare quantomeno intempestivo partire con un progetto di questo tenore in un momento di profonda trasformazione organizzativa che rasenta il caos e in assenza di previsioni inquadramentali, ancora da definire.

Riteniamo che in questo modo, in prospettiva, si possa determinare un aumento esponenziale delle pressioni commerciali, già di fatto insopportabili, creando le condizioni per un deterioramento del clima aziendale.

Ribadiamo che per applicare un sistema incentivante alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi sarà indispensabile una trattativa con il Sindacato nella quale, seppur ovvio, pretenderemo il rigoroso rispetto del Contratto nazionale, a partire da corrette pratiche commerciali e dall'inserimento di criteri oggettivi e trasparenti.

Nel precisare che quanto sarà pubblicato su BperNoi non è stato condiviso, in assenza di elementi utili ad una puntuale valutazione, ci riserviamo di aggiornarvi su questo argomento e sugli altri temi in discussione in queste settimane.

Modena, 27 luglio 2016

**Segreterie di Coordinamento Sindacale di GRUPPO BPER  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL – UILCA - UNISIN**

# Lettera Aperta delle Organizzazioni Sindacali di DT Campania a Bper ed ai lavoratori

BPER Banca: Pressioni Commerciali a iosa e Budget numerici individuali



L'argomento pressioni commerciali nella Bper è sempre più attuale e, se il buon giorno si vede dal mattino, ci chiediamo fin dove intendano arrivare le istanze apicali della banca dal punto di vista del clima e del modo di lavorare nelle filiali.

Appena inizia una giornata lavorativa, immediatamente pervengono messaggi sempre più pressanti ai Titolari e ai colleghi per la collocazione di prodotti, con assegnazione di budget sempre più elevati, monitoraggi quotidiani, richiesta di previsioni di vendita, liste delle filiali "cattive" e, come se non bastasse, paventando cambi di ruolo e/o trasferimenti per il mancato raggiungimento degli obiettivi. Ma è questo il modo di coinvolgere e motivare i colleghi?!?

E' tristemente noto tra i colleghi del come e del quanto la vita quotidiana in Bper sia caratterizzata ormai da un clima di grande tensione e disagi che hanno portato le condizioni di lavoro ad un forte peggioramento. Questo clima affonda le radici in una politica, oggi divenuta inaccettabile e intollerabile, di carenza dimensionale degli organici nelle unità produttive della Rete e in pressioni commerciali, esasperate ed esasperanti, in molti casi lesive della dignità di lavoratori e lavoratrici, con conseguenze anche sulla loro salute. Questo atteggiamento dell'Azienda non tiene in minimo conto lo "stress" a cui sono sottoposti le lavoratrici e i lavoratori nella loro attività quotidiana di vendita, uno stress che rischia di tradursi, nella migliore delle ipotesi, in demotivazione lavorativa (se non in veri e propri stati patologici), considerata l'impossibilità sostanziale del rigoroso rispetto di una normativa di legge sempre più stringente e la fissazione di obiettivi sempre più ambiziosi e spesso difficili da realizzare in quel mercato di riferimento. Pressioni così esasperate rendono difficile un adeguato svolgimento di tutte le attività proprie della rete, che non sono solo quelle commerciali ma anche di presidio del credito e dei rischi operativi, dell'antiriciclaggio, della MiFID, dell'Ivass, dell'adeguata verifica e di tutti quegli oneri amministrativi sui quali i lavoratori sono chiamati a rispondere anche personalmente.

In aggiunta, sono ormai all'ordine del giorno contestazioni e conseguenti sanzioni disciplinari, comminate a nostro avviso con criteri discutibili. Si aggiunga a tutto questo una piattaforma informatica non all'altezza della quotidiana operatività (che necessiterebbe di adeguate implementazioni al fine di renderne più facile l'utilizzo), oltre ad un continuo bombardamento di e-mail e comunicazioni apparentemente fuori da ogni controllo.

Come Organizzazioni Sindacali, esprimiamo forte preoccupazione circa il fatto che in nome della condivisione di obiettivi di squadra si è già passati al deterioramento dell'ambiente e del clima lavorativo, con la pretesa di risultati individuali assolutamente non previsti dal CCNL e dalle leggi in materia di lavoro. Per tali motivi riteniamo doveroso e corretto che la Direzione predisponga una lettera di manleva nei confronti di tutti i Colleghi, affinché li sollevi dai maggiori rischi professionali ai quali sono esposti a causa delle errate scelte organizzative e gestionali.

A fronte delle sempre più farneticanti e-mail con allegate schede di programmazione dell'attività commerciale, redatte da attendenti in carriera che sollecitano la produttività, alle pressanti pretese di risultati (pena probabili allontanamenti dai posti di lavoro con il conseguente peggioramento del reddito familiare), è necessario ribadire che la disciplina giuridica stabilisce che il prestatore di lavoro subordinato è tenuto all'osservanza dei criteri di diligenza, perizia e professionalità (obbligazione di mezzi), ma non è tenuto (vedi anche sentenze della Cassazione) all'obbligo di risultato. Al contempo, si ribadisce che il budget assegnato alle unità produttiva (filiale, funzione, ecc.) deve avere natura collettiva e non individuale (ripartito fra gli addetti) e



che l'abusata consuntivazione manuale di risultati deve essere richiesta solo quando non è possibile ricavarla tramite estrazioni informatiche.

Ricordiamo che non è corretto attribuire all'addetto di filiale obiettivi commerciali quantitativamente codificati con l'impegno a realizzarli in un ambito temporale dato.

A riprova di ciò rileviamo che negli obiettivi individuali assegnati ai colleghi vengono di prassi assegnati obiettivi numerici che mal si conciliano con i principi alla base delle precitate normative oggi vigenti e soprattutto con il tanto sbandierato codice etico aziendale.

Da considerare inoltre che la stragrande parte della forza lavoro deriva da personale di ex banche locali incorporate, per capirci trattasi di gente del posto, gente che sta in strada tra gente che spesso e volentieri prima di essere clientela è costituita da amici (ed è stato questo finora quel quid che spesso ci ha contraddistinto), orbene non ci meraviglieremo più di tanto se inizierà a verificarsi che coloro che non riuscissero a raggiungere in toto o in parte determinati obiettivi, cominciasse ad essere diciamo ancora più trasparenti con i clienti amici, in particolare quelli ripetutamente contattati dagli stacanovisti del CRM, o quelli che tanto contenti proprio non fossero di eventuali prodotti inadeguati e/o inappropriati loro comminati, ergo se è vero che costruire un'immagine commerciale è difficile, al contrario per distruggerla se non si è spudoratamente commerciali è oltremodo facile, per la serie se io non riesco ad elevare i miei obiettivi allora abbasso quelli degli altri, può non piacere ma riteniamo che "Intelligenti pauca" se ben conosciamo la natura dei nostri polli questo sia il minore dei problemi che potremmo trovarci a dover affrontare.

Chiediamo pertanto all'azienda di eliminare gli obiettivi numerici individuali (peraltro correlati ai giudizi professionali), al fine di evitare che l'obbligo di risultato a tutti i costi abbia a ripercuotersi sulla clientela attraverso il collocamento "forzato" da parte degli addetti di prodotti inappropriati ed inadeguati, con modalità, nel migliore dei casi, elusive delle normative oggi vigenti. Al riguardo suggeriremmo agli Organi di controllo aziendali di effettuare periodicamente dei test ad hoc e random (ma veramente random, non pilotati e/o preannunciati sulla clientela) a tutela sia della stessa clientela che, principalmente, degli addetti. In tal modo si eviterebbe il potenziale verificarsi di quelle "brutte storie" recentemente riportate dai mass media.



Facciamo presente, pertanto, agli Organi aziendali competenti che il rispetto del Codice Etico Aziendale, delle normative MiFid ed Ivass, del disposto Antiriciclaggio e la Compliance non sono semplici scarabocchi su un foglio di carta, da sbandierare nelle circolari e nelle occasioni mondane.

Siamo sempre più preoccupati delle eventuali ripercussioni relative ai comportamenti ancora una volta oggi denunciati ed invitiamo i colleghi ad informarci (anche in forma anonima) allorquando dovessero verificarsi storture e/o forzature di specie.

Nel contempo, in mancanza di adeguate determinazioni aziendali nei termini e nei modi consentiti dalle norme oggi vigenti, nell'interesse dei colleghi, della clientela e della stessa azienda, anticipiamo la nostra ferma intenzione di intraprendere al ricorrerne dei presupposti eventuali azioni, anche esterne all'azienda.

Avellino 14/07/2016

**LE OO.SS. DELLA DIREZIONE TERRITORIALE CAMPANIA**

# ***Infortunio sul lavoro “in Itinere” ed uso della Bicicletta***



L'assicurazione obbligatoria Inail copre ogni incidente avvenuto per “causa violenta in occasione di lavoro” dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni. Si differenzia dalla malattia professionale poiché l'evento scatenante è improvviso e violento, mentre nel primo caso le cause sono lente e diluite nel tempo.

La **causa violenta** è un fattore che opera dall'esterno nell'ambiente di lavoro, con azione intensa e concentrata nel tempo, e presenta le seguenti caratteristiche: efficienza, rapidità ed esteriorità. Può

essere provocata da sostanze tossiche, sforzi muscolari, microrganismi, virus o parassiti e da condizioni climatiche e microclimatiche. In sintesi, una causa violenta è ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore.

L'**occasione di lavoro** è un concetto diverso rispetto alle comuni categorie spazio temporali riassumibili nelle espressioni “sul posto di lavoro” o “durante l'orario di lavoro”. Si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. A provocare l'eventuale danno possono essere:

- elementi dell'apparato produttivo
- situazioni e fattori propri del lavoratore
- situazioni ricollegabili all'attività lavorativa.

Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infornuto e l'incidente che causa l'infornuto.

Sono esclusi dalla tutela gli infornuti conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso.

Sono invece tutelabili gli infornuti accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l'indennizzabilità dell'evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell'ambito delle finalità lavorative.

## **Infornuto in itinere**

L'Inail tutela i lavoratori nel caso di infornuti avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro. Il cosiddetto infornuto in itinere può verificarsi, inoltre, durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale. È stata riconosciuta l'indennizzabilità anche per l'infornuto occorso al lavoratore durante la deviazione del tragitto casa-lavoro dovuta all'accompagnamento dei figli a scuola. Qualsiasi modalità di spostamento è ricompresa nella tutela (mezzi pubblici, a piedi, ecc.) a patto che siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari. Al contrario, il tragitto effettuato con l'utilizzo di un mezzo privato, compresa la bicicletta in particolari condizioni, è coperto dall'assicurazione solo se tale uso è necessitato.

Le eventuali **interruzioni e deviazioni del normale percorso** non rientrano nella copertura assicurativa a eccezione di alcuni casi particolari, ossia se vi siano condizioni di necessità o se siano state concordate con il datore di lavoro. Esistono, tuttavia, alcune eccezioni.

Ad esempio:

- interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro
- interruzioni/deviazioni "necessitate" ossia dovute a causa di forza maggiore (ad esempio un guasto meccanico) o per esigenze essenziali e improrogabili (ad esempio il soddisfacimento di esigenze fisiologiche) o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (esempio: prestare soccorso a vittime di incidente stradale)
- interruzioni/deviazioni "necessarie" per l'accompagnamento dei figli a scuola
- brevi soste che non alterino le condizioni di rischio.

## **Utilizzo di un mezzo privato e della bicicletta**

L'utilizzo dell'automobile o dello scooter può considerarsi necessario solo in alcune situazioni mentre l'uso del velocipede (bicicletta) lungo il tragitto casa-lavoro deve considerarsi sempre necessitato e, pertanto, indennizzabile, ferma restando la sussistenza – secondo la normativa generale – dei requisiti richiesti per l'indennizzo dell'infortunio in itinere.

Esempi:

- il mezzo fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro
- i mezzi pubblici obbligano a attese eccessivamente lunghe
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

**Se l'infortunio si verifica lungo il normale tragitto itinerario che il lavoratore percorrere per recarsi da casa al lavoro (e viceversa), in assenza di interruzioni non necessitate e compatibilmente con gli orari di lavoro, questo sarà indennizzabile anche se il lavoratore era a bordo di un velocipede.**

In questo modo, è stata superata – in virtù di un incentivo alla mobilità sostenibile, dettato da una crescente attenzione verso l'ambiente e la qualità dell'aria – la previgente normativa che, invece, subordinava il risarcimento del danno occorso al lavoratore che utilizzasse il velocipede per i suoi spostamenti casa-lavoro alla mancanza di un adeguato servizio di trasporto pubblico ovvero alla impossibilità di raggiungere a piedi il luogo di lavoro.

Da diversi anni a questa parte, il legislatore ha mutato orientamento circa l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere con l'utilizzo della bicicletta: una prima apertura in tal senso si ebbe con la lettera della Direzione Centrale Prestazioni numero 8476 del 7 novembre 2011, rubricata "Infortunio in itinere - utilizzo del mezzo privato (bicicletta)" che riconobbe indennizzabile l'infortunio in itinere con utilizzo del velocipede che si era verificato sulle c.d. piste ciclabili o nelle zone a traffico limitato, anche se – ad esempio – il lavoratore avrebbe potuto utilizzare i mezzi pubblici per recarsi in ufficio. In tutti gli altri casi (e, cioè, quando l'infortunio si fosse verificato su strada aperta al traffico di veicoli a motore), il lavoratore si assumeva un rischio elettivo che, pertanto, non era considerato indennizzabile.

Ora, con il Collegato Ambiente alla Legge di Stabilità 2016 **si supera ogni ostacolo alla risarcibilità dell'infortunio in itinere a bordo della bicicletta e, a prescindere dal tratto stradale ove si verifichi (in sede protetta ovvero su strada aperta al traffico di veicoli a motore), l'infortunio – in costanza delle condizioni generali dettate per l'infortunio in itinere – è indennizzabile.**

Infine, precisa l'INAIL l'indennizzo è applicabile anche qualora l'infortunio si sia verificato per colpa del lavoratore, salvo comprensibilmente che non si tratti di un comportamento abnorme, idoneo a interrompere il nesso di causalità fra lavoro e infortunio.

Con il predetto articolo, l'uso del velocipede lungo il tragitto casa-lavoro deve considerarsi sempre necessitato e, pertanto, indennizzabile, ferma restando la sussistenza – secondo la normativa generale – dei requisiti richiesti per l'indennizzo dell'infortunio in itinere.

**Pertanto, se l'infortunio si verifica lungo il normale tragitto itinerario che il lavoratore percorrere per recarsi da casa al lavoro (e viceversa), in assenza di interruzioni non necessitate e compatibilmente con gli orari di lavoro, questo sarà indennizzabile anche se il lavoratore era a bordo di un velocipede.**

In questo modo, è stata superata – in virtù di un incentivo alla mobilità sostenibile, dettato da una crescente attenzione verso l'ambiente e la qualità dell'aria – la previgente normativa che, invece, subordinava il risarcimento del danno occorso al lavoratore che utilizzasse il velocipede per i suoi spostamenti casa-lavoro alla mancanza di un adeguato servizio di trasporto pubblico ovvero alla impossibilità di raggiungere a piedi il luogo di lavoro.

Ora, con il Collegato Ambiente alla Legge di Stabilità 2016 **si supera ogni ostacolo alla risarcibilità dell'infortunio in itinere a bordo della bicicletta e, a prescindere dal tratto stradale ove si verifichi (in sede protetta ovvero su strada aperta al traffico di veicoli a motore), l'infortunio – in costanza delle condizioni generali dettate per l'infortunio in itinere – è indennizzabile.**

# Mercato del Lavoro

## Visite mediche di controllo

*Esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato*

Il Decreto Interministeriale 11 gennaio 2016 ha disposto alcune esclusioni dall'obbligo di reperibilità alle visite mediche di controllo nei confronti dei lavoratori subordinati del settore privato\*.

In base al provvedimento sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità (previste per il settore privato dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00) i lavoratori la cui assenza per malattia sia connessa con:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria;
- stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%.

L'INPS è intervenuta sulla materia con la Circolare n. 95 del 7 giugno 2016, fornendo alcune ulteriori indicazioni (anche rispetto alla possibilità che siano comunque effettuati controlli) di cui si sintetizzano di seguito gli aspetti principali.

\* L'esclusione non riguarda i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS.

\*\*\*

L'INPS rilevando il rischio che la norma in materia di esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato, introdotta dal decreto, sia oggetto di interpretazioni diversificate da parte dei medici incaricati di redigere i certificati di malattia, fornisce "linee guida" che hanno l'obiettivo di definire comportamenti corretti e univoci (a partire dall'individuazione delle patologie da considerarsi gravi).

I medici chiamati a redigere i certificati di malattia, in presenza di una delle situazioni patologiche indicate (e individuate attraverso le linee guida), al fine di consentire al lavoratore di non essere sottoposto all'obbligo della reperibilità,

dovranno indicare la sussistenza di "terapie salvavita" o "invalidità" nel certificato stesso.

L'INPS tuttavia, nella citata circolare, precisa che "rimane confermata la possibilità per l'INPS di effettuare comunque controlli, sulla correttezza formale e sostanziale della certificazione e sulla congruità prognostica" (quindi sulla prevista durata dell'assenza per malattia).

Inoltre, se da un lato viene esclusa la possibilità per i datori di lavoro di richiedere controlli, secondo i canali ordinari di richiesta, nei confronti dei lavoratori assenti per malattia nei casi di "terapie salvavita" e "invalidità", si prevede che i datori possano segnalare, mediante il canale di posta PEC istituzionale, alla Struttura INPS territorialmente competente, specifici eventi per i quali ravvisino la necessità di effettuare una verifica. A seguito della segnalazione l'INPS valuterà, mediante il proprio centro medico legale, l'opportunità o meno di esercitare l'azione di controllo, dandone notizia al datore di lavoro che ha inoltrato la richiesta.

A fronte del venir meno dell'obbligo di reperibilità dei lavoratori nelle situazioni patologiche individuate, viene comunque ribadita la possibilità che siano effettuati non ben precisati controlli (che potranno riguardare anche l'osservanza da parte dei medici delle linee guida fornite dall'INPS).

Occorrerà valutare quali saranno le ricadute pratiche di questa presa di posizione da parte dell'INPS, che vadano al di là della volontà di inviare un segnale ai medici affinché non si prestino ad abusi (nella circolare si ricorda che "i medici del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionati che redigono i certificati attestanti lo stato morboso dei lavoratori in malattia agiscono ... in qualità di pubblici ufficiali", inserendo un richiamo alle loro responsabilità e alle conseguenze che ne possono derivare).



# Banche e tagli, fino a 50 mila uscite

Le sofferenze del settore bancario sono calate a 197,9 miliardi ma la crisi del settore resta.

Non sono 23 mila come si è detto finora ma 28 mila i bancari in uscita attraverso accordi di ristrutturazione aziendale già firmati e non finirà qui: sia il ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan che il governatore della Banca d'Italia Ignazio Visco hanno sollecitato la ristrutturazione del settore.

Prepensionamenti volontari. Questa la condizione che il sindacato pone per aggiornare al rialzo le intese che riguardano le uscite da qui al 2020.

La legge 59 approvata a maggio di quest'anno ha alzato da 5 a 7 anni il possibile anticipo sulla pensione da finanziare con il fondo esuberi.

Il fatto è che il fondo esuberi dei bancari è finanziato dalle banche stesse. A oggi le risorse consentono in media uscite con un anticipo di tre anni.

Da notare: le banche con Abi hanno chiesto a più riprese di sospendere — almeno per qualche tempo — il versamento di 200 milioni l'anno che le banche fanno a sostegno degli ammortizzatori sociali degli altri settori.

Il ragionamento è: la fase è critica, non chiediamo soldi allo Stato ma almeno evitateci contributi di solidarietà che ora non ci possiamo permettere. Gli emendamenti che dovevano inserire questa «sospensione» nella legge 59 non sono passati.

*«Trovo disdicevole che si inciti al taglio di posti di lavoro da parte di politici che dovrebbero crearla, l'occupazione»*, contesta Sileoni di FABI.

Certo il problema del fondo esuberi dei bancari è anche un'altro come fa notare il segretario della FIRST, Romani: *«Gli istituti non possono scagionare negli anni le risorse necessarie a finanziare gli esodi»*.



Anche Massimo Masi dei bancari della Uil resta convinto che *«gli ammortizzatori non bastano, il settore deve tornare a crescere»*.

*«Il governo nel momento in cui allarga il fondo da 5 a 7 anni dovrebbe prevedere almeno per i due anni aggiuntivi, fermo restando i criteri della volontarietà oggi previsti nel fondo, una parziale riduzione dei costi al fine di rendere efficace l'intervento»*, aggiunge Agostino Megale della Fisac Cgil. E ancora: *«Oggi il fondo grazie ad accordi tra le parti è interamente a carico delle banche. Quando il governo riconoscendo una questione bancaria allarga il fondo a 7 anni deve prevedere un parziale intervento pubblico per i due anni aggiuntivi»*.

Di tutto questo sindacati e comitato sindacale Abi parleranno in un incontro in calendario a settembre.

# La FISAC CGIL vicino a voi

## Abruzzo

**Anna Trovato**, Filiale di Pescara – 320-163.0191 [anna.trovato2013@libero.it](mailto:anna.trovato2013@libero.it)

**Luca Copersini**, RSA l'Aquila - cell. 338-736.4214 – [lcoper@yahoo.it](mailto:lcoper@yahoo.it)

**Alessandro Lamorgia**, RSA Lanciano [AlessandroLaMorgia@alice.it](mailto:AlessandroLaMorgia@alice.it)

**Laura Rambaldi**, RSA Chieti - tel.0871.552523 - [laura.rambaldi@virgilio.it](mailto:laura.rambaldi@virgilio.it)

**Nicola Trivilino**, cell. 380-411.6922 – [info@drivingitalia.net](mailto:info@drivingitalia.net)

**Elena De Ioris**, RSA Avezzano- tel. 0863/449846 e 349/4444544 [elena.deioris@bper.it](mailto:elena.deioris@bper.it)

## Basilicata

**Giacinta AMOROSO** - Matera: - [cinziamoroso@gmail.com](mailto:cinziamoroso@gmail.com) - 328/360843

**Bruno LORENZO** - Potenza - [pblorenzo@alice.it](mailto:pblorenzo@alice.it) - 347/5338672

## Provincia di Bologna

**Andrea Matteuzzi**, Sede di Bologna 340-116.54.11 – [Andrea\\_Matteuzzi@ER.CGIL.it](mailto:Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it)

**Alessandro Ottavi**, Bologna ag.1 (BO)– 328-371.21.81 [ottavi.alessandro@me.com](mailto:ottavi.alessandro@me.com)

## Calabria

**Antonio Barberio**, cell. 335/127.7255 – [peppekr@libero.it](mailto:peppekr@libero.it)

**Andrea Imbrauglio**, cell. 393/840.3866 – [fisac.crotone@gmail.com](mailto:fisac.crotone@gmail.com)

## Campania

**Alfonso Ferrante** [a22031962@inwind.it](mailto:a22031962@inwind.it)

## Lazio

**Antonello Desario**, Sede di Aprilia 349-586.38.30 [rsu@popaprilias.it](mailto:rsu@popaprilias.it)

**Paolo Amico**, Latina 0773/666932 – [Paolo.Amico@BPER.it](mailto:Paolo.Amico@BPER.it)

**Giuseppina Raffaeli**, Roma – 06/53.27.35.42 – [Giuseppina.Raffaeli@BPER.it](mailto:Giuseppina.Raffaeli@BPER.it)

## Lombardia

**Ernesto Schiralli**; Milano - 349.58.49.129 – [Ernesto.schiralli@sardaleasing.it](mailto:Ernesto.schiralli@sardaleasing.it) o [Baywater71@gmail.com](mailto:Baywater71@gmail.com)

**Vincenzo Marino** ; Milano - 338-202.45.64 – [Vincenzo.Marino@BPER.it](mailto:Vincenzo.Marino@BPER.it)

## Piemonte

**Marco Del Brocco**; Bra - 335-831.77.67 – [marco.delbrocco@cgilcuneo.it](mailto:marco.delbrocco@cgilcuneo.it) o [fisac.bra@cgilcuneo.it](mailto:fisac.bra@cgilcuneo.it)

## Provincia di Modena

**Claudio Zucchi**, BPER Services (MO)– 347-791.46.89 [zucchi.claudio@alice.it](mailto:zucchi.claudio@alice.it)

**Roberto Giorgiucci**, BPER Services (MO)– 333-856.85.50 [roberto.giorgiucci@bperservices.it](mailto:roberto.giorgiucci@bperservices.it)

**Enrico Dondi**, BPER Services (MO) [e.f.dondi@virgilio.it](mailto:e.f.dondi@virgilio.it)

**Raffaella Avallone**, BPER Services (MO) 338/998.18.02 [raffa\\_avallone@libero.it](mailto:raffa_avallone@libero.it)

## Romagna

**Giovanni Gaudenzi**, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – [pagianbe@alice.it](mailto:pagianbe@alice.it) o [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

**Laura Ugolini**, RSA Ravenna, [laura.ugolini@bper.it](mailto:laura.ugolini@bper.it), [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

**Massimo Drudi**, RSA Cervia, [massimo.drudi@bper.it](mailto:massimo.drudi@bper.it), [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

## Sicilia

**Raffaele SANTORELLI**, Messina - [bpmsicilia.fisac@libero.it](mailto:bpmsicilia.fisac@libero.it) - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064