

- ✿ **Stressato come un bancario**
- ✿ **Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro: tra il dire e il fare, c'è di mezzo... il ... Commerciale**
- ✿ **VAP E PU: FUMATA NERA!**
- ✿ **Banche: l'82% lavoratori in ansia per obiettivi budget. Preoccupa abuso farmaci.**
- ✿ **INPS: istruzioni per il premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore**
- ✿ **Pensioni: riscatto congedo parentale**
- ✿ **Pensioni: La Speranza di Vita dovrebbe abbassare l'età pensionabile già dal 2019 ma le norme attuali non lo permettono**
- ✿ **Guida alla Previdenza Generale 2017**

Stressato come un bancario



Da Corriere della Sera – di Massimo Gramellini. “Il posto in banca” era un miraggio, è diventato quasi un oltraggio.

Dice il Dipartimento di medicina del lavoro di Pisa che, ogni 100 lavoratori stressati, 20 sono bancari. Gli altri 80, si presume, clienti.

Secondo una ricerca della sapienza di Roma 82% degli impiegati di banca soffre d'ansia e il 28, un'enormità, fa uso di psicofarmaci. Gli assicuratori non se la passano meglio.

Come hanno potuto dei lavoratori sicuri e ben remunerati trasformarsi in una fonte di incubi, transitando in appena una generazione dall'ammirazione al biasimo sociale?

Sono le meraviglie del turbo capitalismo finanziario, decantato solo da chi non è mai stato toccato dal suo pungiglione. In molte banche, per fortuna non in tutte, l'Impiegato si trova tra due fuochi.

Da una parte i manager, sempre più passeggeri, che avendo il loro orizzonte temporale al 31 dicembre dell'anno in corso sono animati dall'unica missione di “fare il budget” il più in fretta possibile. Dall'altro gli utenti da spennare, molto spesso ingenua o semplicemente fiduciosi, ma in qualche caso fin troppo avidi nell'accettare dei rischi assurdi, di cui poi incolperanno chi ha indotto loro a correre.

Il povero bancario rimane preso e mezza. Se agisce con prudenza perde il posto. Se lo fa con bramosia, perde la faccia.

Ci sono impiegati, in certi paesi del Veneto e della Toscana falciati dalla peste obbligazionario. che per strada sono più insultati degli arbitri. In fondo anche loro pagano una mancanza di rigore.

Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro

Tra il dire e il fare, c'è di mezzo ... il ... Commerciale

L'otto febbraio u. s. tra il Sindacato Nazionale del Settore e ABI è stato sottoscritto l' accordo in oggetto, che rappresenta un importante strumento di governo finalizzato a controllare il fenomeno delle "pressioni commerciali", che in questi ultimi anni ha assunto dimensioni e caratteristiche preoccupanti ed inaccettabili, e rappresenta la causa principale dello stress e del malessere dei lavoratori delle banche (come dimostrato anche da una recente indagine sociologica dell'Università di Pisa).

L'accordo prevede che - entro 90 giorni dalla stipula dello stesso - si possano stipulare intese specifiche nelle Aziende o nei Gruppi che, nel rispetto dei principi e delle regole nazionali, individuino una regolamentazione che tenga conto delle specificità aziendali, ma, nel frattempo, l'Accordo Nazionale è immediatamente applicabile.

Nel corso dell'ultimo incontro tenutosi a Modena la Delegazione Aziendale ha sottolineato con enfasi che " ***... come sapete, l'accordo sulle pressioni commerciali è in vigore anche nel nostro Gruppo e noi siamo rispettosi degli accordi sottoscritti***".

Questa affermazione di principio rischia di rimanere lettera morta, priva di significato concreto, se la Dirigenza del Gruppo e delle Aziende che ne fanno parte non adottano tutte le iniziative necessarie a far cessare comportamenti scorretti, lesivi della dignità dei lavoratori, vessatori e, in ogni caso, non rispettosi di quanto previsto dall'Accordo 8 febbraio 2017.

Il testo della mail che di seguito riportiamo, diffusa in alcune unità produttive del Gruppo, rappresenta in maniera plastica ed evidente un esempio di comportamento non consentito dal protocollo sulle politiche commerciali.

*"Buonasera, a seguito dei molteplici inviti e sollecitazioni disattesi da parte di alcuni colleghi circa la consegna al Titolare del **modello di programmazione delle attività del giorno** (inderogabilmente entro e non oltre le ore 9 - in alternativa alla fine della giornata lavorativa precedente -) **ed il file della produzione individuale settimanale** (entro e non oltre il lunedì successivo alla settimana di riferimento - in alternativa il venerdì sera -) Vi rappresento che per il futuro si procederà, senza ulteriore indugio, a segnalare agli OO.SS. la proposta di applicare ai responsabili le sanzioni previste dal regolamento disciplinare e all'annotamento del rilievo sulla scheda di valutazione.*

Saluti

F.to omissis"

Come abbiamo ribadito in una lettera indirizzata al Gruppo il 16 marzo, le "**comunicazioni aziendali di questo tenore ... sono in aperta violazione delle intese raggiunte dalle parti in data 08.02.2017, con particolare**

riferimento a quanto previsto al punto 5 “comunicazione interna, monitoraggio e analisi dei dati commerciali” e al punto 7 “Responsabilità e tutele”.

Mentre alleghiamo l'accordo sottoscritto (che potrete utilizzare per valutare personalmente la correttezza dei comportamenti adottati nei confronti di ciascun di voi ... da parte del Capo, del Capetto o del ... Capoccia), trascriviamo il testo completo dei punti sopra richiamati:

p. 5) “Il presente Accordo mira ad indirizzare verso modalità razionali e trasparenti il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali allo scopo di raggiungere gli obiettivi perseguiti con lo stesso.

Pertanto, le Parti convengono che nelle imprese destinatarie del presente Accordo:

- le comunicazioni aziendali siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;**
- le riunioni di orientamento commerciali siano effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa;**
- il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori;**
- Le rilevazioni dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, sia effettuata, di norma, attraverso l'utilizzo degli strumenti approntati e messi a disposizione dall'azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni”.**

p. 7) “Il presente Accordo ha l'obiettivo di favorire la migliore applicazione di quanto disciplinato dal ccnl in materia di responsabilità e tutele, assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a sostegno, sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute.

Pertanto, nel rispetto di quanto disciplinato dagli articoli 42 e 43 del ccnl 31 marzo 2015 - rispettivamente in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente - le Parti raccomandano alle imprese di anticipare - con la massima ampiezza possibile, nelle situazioni caratterizzate da significati elementi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio - le spese legali ai lavoratori chiamati in causa nei casi riconducibili alle citate norme contrattuali.

Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli art. 75 e 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015.”

Il confronto tra le previsioni degli articoli trascritti ed il testo della mail sopra richiamata rende del tutto evidente che in tema di “pressioni commerciali” (...)

e non solo, purtroppo) anche nel Gruppo BPER ***si predica bene e si razzola male!***

In attesa di aprire il tavolo di contrattazione in materia, siamo a chiedervi di vigilare costantemente il fenomeno e di segnalarci ogni episodio non conforme a quanto previsto dalle intese raggiunte a livello nazionale.

Vi informiamo altresì che nella lettera del 16 marzo abbiamo richiamato la Dirigenza del Gruppo BPER alle proprie responsabilità, invitandola a porre in essere tutte le iniziative necessarie per il puntuale rispetto dell'Accordo 8 Febbraio 2017 e per evitare il ripetersi di palesi violazioni dello stesso, quali quelle rappresentate dalla mail sopra riportata, che - purtroppo - non rappresenta né un episodio isolato né l'unica modalità con la quale vengono esercitate pressioni illecite sui lavoratori del Gruppo.

La Segreteria di Gruppo Bper

Modena, 28.03.2017



Modena, 21 marzo 2017

VAP E PU: FUMATA NERA!

Negli incontri del 20 e 21 marzo, fissati per discutere della partecipazione agli utili (PU) e del Vap, sono emerse posizioni molto distanti tra Azienda e Sindacati.

Il risultato imprevisto del bilancio 2016 della Capogruppo (utile netto di soli 18,7 Milioni), dovuto anche a molti fattori straordinari negativi, potrebbe comportare la restituzione di buona parte dell'acconto di febbraio sulla partecipazione agli utili (questa possibilità, prevista dall'accordo in scadenza, non è mai stata applicata negli anni scorsi in ragione delle innumerevoli partite straordinarie).

Per la prossima settimana è stato fissato un ulteriore incontro, sull'esito del quale vi terremo prontamente informati.

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER

FABI – FIRST/CISL-FISAC/CGIL- SINFUB – UILCA –UNISIN

Banche: l'82% lavoratori in ansia per obiettivi budget. Preoccupa abuso farmaci.

(ANSA) – PISA L'82% dei bancari che lavorano in Toscana dichiarano di essere “in ansia” per fatto che il mancato raggiungimento degli obiettivi di budget possa comportare mobilità territoriale o cambi di ruolo. E' il risultato della ricerca condotta dall'Università La Sapienza di Roma in collaborazione con la Fisac Cgil Toscana attraverso la distribuzione di quasi 400 questionari tra i lavoratori. I dati evidenziano, spiega il sindacato che stamani alla camera del lavoro di Pisa ha illustrato lo studio, che molti bancari “vivono con disagio la propria professione, di chi si sente continuamente ‘richiamare’ dai superiori per il raggiungimento del budget, di chi si sente in conflitto con i propri convincimenti per i prodotti che è chiamato a vendere”. Emerge anche un “un preoccupante abuso di psicofarmaci per contenere il disagio e l'ansia derivante dalla situazione che si è determinata in questi ultimi anni”. La ricerca, per ora svolta su base regionale, potrebbe estendersi all'intero territorio nazionale. “Mercoledì ci incontreremo con Abi – ha spiegato Daniele Quiriconi della Fisac Cgil Toscana – per tentare un accordo. Se ci riusciamo la facciamo insieme, altrimenti nelle prossime settimane andremo avanti come Fisac”. Il 59% degli intervistati ha anche ammesso che “il ritmo dei cambiamenti sul luogo di lavoro” supera la propria capacità di adattamento.

Significativo anche il dato secondo il quale l'84% degli intervistati dai ricercatori dell'università La Sapienza dichiara di sentirsi a disagio nel “consigliare alla clientela un prodotto per il solo fatto che è inserito nel budget”. Provocano disagio al 78% dei bancari toscani anche le “continue ristrutturazioni aziendali”. Infine, nel 63% dei casi le “richieste avanzate nelle vendite e/o nelle consulenze sono in conflitto” con ciò che i lavoratori degli istituti di credito toscani ritengono “moralmente giusto”. “L'analisi – spiegano i ricercatori nelle conclusioni – mostrano una presenza per circa un quarto di stress lavoro correlato nei dipendenti coinvolti nello studio, legati a quasi tutti i quesiti creati specificatamente per il contesto lavorativo dei bancari e dunque: richiesta di essere elastico, richiesta sulle vendite (budget o conflitto con il proprio senso morale), riorganizzazioni e mobilità. Inoltre ritornano evidenti nelle analisi legati agli aspetti legati al contesto lavorativo anche caratteristiche socio demografiche e di ruolo: il genere (le donne), l'impiego di farmaci e il ruolo commerciale”.

INPS: istruzioni per il premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore



L'Inps, con la circolare n. 39 del 27 febbraio 2017, fornisce la disciplina di dettaglio della nuova misura che prevede un **premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore** (di cui all'articolo 1, comma 353 legge di Bilancio 2017, legge 11 dicembre 2016, n. 232, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 21-12-2016).

In particolare, l'art. 1, comma 353 della legge di Bilancio per il 2017 prevede che: “A decorrere dal 1° gennaio 2017 è riconosciuto un premio alla nascita o all'adozione di minore dell'importo di 800 euro. Il premio, che non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'articolo 8 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è corrisposto dall'INPS in unica soluzione, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione”.

Pensioni: riscatto congedo parentale

Il riscatto dei periodi di congedo parentale extra-lavorativo, è ora cumulabile con il riscatto della laurea.

Al pari di quanto avviene per gli anni universitari, precedenti al conseguimento della laurea, anche gli eventi di maternità collocati al di fuori del rapporto di lavoro possono essere riscattati dai lavoratori dipendenti per recuperare tali periodi ai fini pensionistici.

La richiesta di riscatto del periodo corrispondente all'astensione facoltativa (congedo parentale) anche per periodi relativi a maternità che si sono verificati al di fuori di un rapporto di lavoro, indipendentemente dal periodo in cui si è verificato l'evento e dal fatto che si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro, deve essere presentata dal lavoratore stesso. La domanda di riscatto può essere presentata in qualsiasi momento con un limite massimo di periodi riscattabili di cinque anni.

Il periodo riscattabile è lo stesso riconosciuto alla madre e al padre per l'astensione facoltativa in costanza di rapporto di lavoro con diritto alla relativa indennità, quindi quello successivo ai 3 mesi successivi alla nascita del bambino (astensione obbligatoria), entro i primi 8 anni di vita del bambino fino ad un massimo di sei mesi per ciascun genitore.

Tra i requisiti richiesti per poter fruire del riscatto del congedo parentale:

- l'iscrizione al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed alle forme di essa sostitutive ed esclusive;
- avere almeno 5 anni di contributi da attività lavorativa maturata in costanza di lavoro dipendente in periodi precedenti o successivi all'evento che dà luogo al diritto;
- il periodo da riscattare non deve essere già coperto da altra tipologia di contribuzione.

Tale facoltà che consente ai lavoratori di cumulare il riscatto degli eventi di maternità collocati al di fuori del rapporto di lavoro con il riscatto della laurea è in vigore dal 1° gennaio 2016 per effetto della Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), mentre fino al 31 dicembre 2015 il riscatto dei periodi riscattabili per congedo parentale extra-lavorativo era alternativa alla facoltà del riscatto di laurea.

La circolare INPS 44/2016 chiarisce, in merito alla nuova normativa, che:

- la cumulabilità opera anche con riferimento a periodo precedenti il 2016;
- le domande di riscatto presentate prima del 2016, se già elaborate in base alla vecchia normativa, non possono essere riaperte;
- le domande presentate nel 2015 ma non ancora elaborate dovranno essere definite in base alla nuova normativa.

L'onere del riscatto è a totale carico del richiedente, così come avviene con il riscatto della laurea, e il periodo riscattato sarà utile sia ai fini dell'anzianità contributiva che della determinazione della misura della pensione.

Pensioni: La Speranza di Vita dovrebbe abbassare l'Età Pensionabile già dal 2019 ma le norme attuali non lo permettono



Negli ultimi mesi si sta facendo un gran parlare della riforma Fornero e della necessità di prevedere delle modifiche al fine di rendere meno restrittivi i vincoli imposti per avere accesso al mondo previdenziale evitando di rischiare di andare in pensione in età eccessivamente avanzata soprattutto in relazione a lavori maggiormente usuranti. Tuttavia, il parametro dell'aspettativa di vita potrebbe permettere un ingresso al sistema pensionistico in anticipo. Infatti, nel rapporto del mese di aprile sull'aspettativa media degli italiani si è manifestato un calo (il primo nella storia repubblicana dell'Italia) il che potrebbe far

scattare un meccanismo piuttosto complesso secondo il quale, nel caso il trend dovesse confermarsi, permetterebbe un abbassamento dell'età pensionabile a partire dal 2019. Tuttavia, il meccanismo non è così diretto giacché ci sono da tenere in considerazione altri parametri che potrebbero annullare l'effetto dell'abbassamento della speranza di vita.

L'articolo 12-bis del decreto legge 78/2010 convertito con legge 122/2010, la normativa che regola gli effetti della speranza di vita sulle pensioni, prevede infatti adeguamenti solo al rialzo (e mai al ribasso) e dunque anche nella migliore delle ipotesi non si potrebbe avere una riduzione dell'età pensionabile. Senza contare che, in ogni caso, la stessa legge prevede che entro il 2021 l'età pensionabile di vecchiaia debba essere pari ad almeno 67 anni. Tali norme svelano, in realtà, una precisa volontà del legislatore di incrementare progressivamente l'età di uscita indipendentemente dalle dinamiche demografiche.

Con tale meccanismo si attua una grave iniquità nei confronti dei cittadini, poiché la speranza di vita media non aumenta, ma si allunga il tempo per accedere all'assegno pensionistico, con il rischio per i pensionati di godere, in concreto, solo di pochi anni del trattamento pensionistico rispetto al reale ammontare dei contributi versati negli anni sotto forma di pensione. L'adeguamento ha effetti anche sull'importo dell'assegno dato che riduce i coefficienti di trasformazione del montante contributivo e, quindi, l'importo della pensione determinata con il sistema contributivo.

GUIDA FISAC

Previdenza **Generale**
2017

CGIL

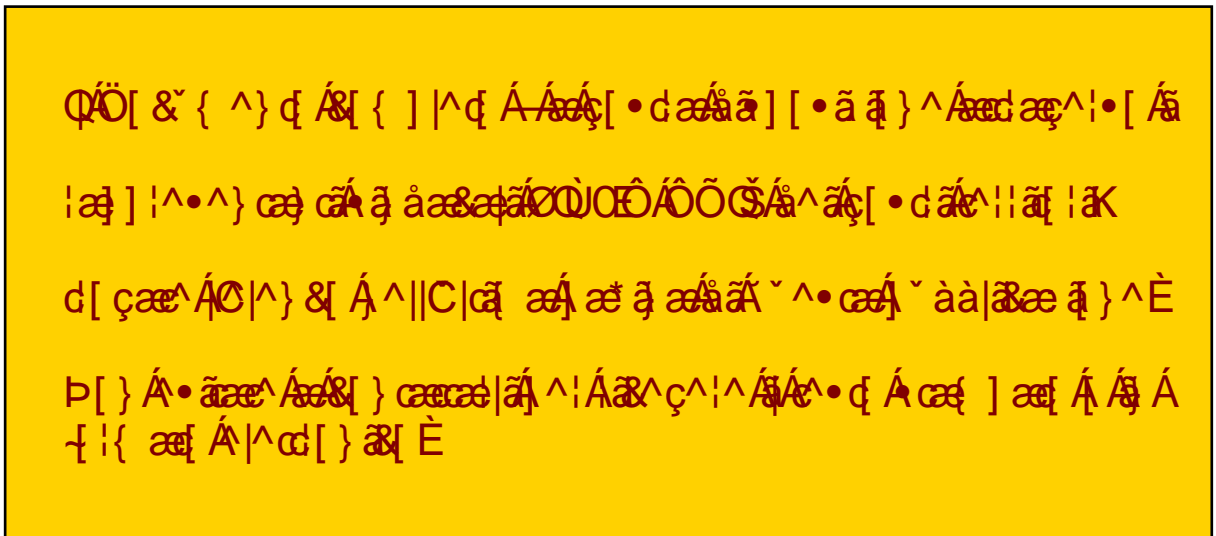


Dipartimento **Comunicazione**

Guida alla Previdenza Generale

2017

A cura di Giampiero Reccagni



INDICE

1. Un po' di storia	3
2. La contribuzione	4
2.1 L'estratto contributivo	6
3. IL DIRITTO ALLA PENSIONE	6
3.1 Lavoratori con contributi al 31 dicembre 1995	7
3.2 Lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 1995	9
4. Decorrenza della pensione.....	10
5. Le eccezioni dell'applicazione della nuova normativa e le novità della legge di Bilancio 2017.....	10
5.1 Disposizioni eccezionali	10
5.2 Applicazione della disciplina previgente	10
5.3 Legge di Bilancio 2017	11
6. Il calcolo della pensione.....	13
6.1 Calcolo con il sistema retributivo	13
6.2 Calcolo con il sistema contributivo	14
7. La rivalutazione delle pensioni	14
8. Inabilità e invalidità.....	14
8.1 La pensione di inabilità.....	14
8.2 L'assegno di invalidità.....	15
9. La pensione ai superstiti.....	15

La FISAC CGIL vicino a voi

Abruzzo

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 a.trovato@abruzzo.cgil.it
Luca Copersini, RSA l'Aquila - 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
Angelo Riccitelli, RSA Avezzano tel 347/605.74.08 angelosognato78@hotmail.com.

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
Cristina Tornimparte, Bologna ag.3 (BO)– 338/207.13.64 // cristina.tornimparte@gmail.com

Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it
Andrea Imbrauglio, cell. 393/840.3866 – fisac.crotone@gmail.com

Campania

Alfonso Ferrante, cell. 339/366.68.67 – 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 Raffaelli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaelli@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 - bpmsicilia.fisac@libero.it - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064