

Affabilmente



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI della provincia di Reggio Emilia

Sommario

Un'idea, un titolo, un percorso	1
Siamo tutti sulla stessa "banca"	2
<u>IntesaSanPaolo</u> Cosa si intende per priorità.....	2
<u>BancoBpm</u> Meno personale, meno qualità, meno risultati, meno tutto	3
<u>Credem</u> Evitare gli sprechi o le spese?	4
<u>Banca Finco</u> Allarme siamo stufi.....	4
<u>Credit Agricole</u> Novembre raffredderà un'estate troppo calda?	5
<u>MPS</u> Fondo di solidarietà vicino o lontano?	6
Ultime novità.....	6
Parlando di donne I principi costituzionali del lavoro femminile	8
La parola all'RLS Troppo freddo troppo caldo.....	10
Facciamo due conti Spese finestre e infissi: bonus ristrutturazione o ecobonus, quale scegliere?	11



UN'IDEA, UN TITOLO, UN PERCORSO

di Gianpaolo Fontana

Segretario Coordinatore
FABI Reggio Emilia

Le parole, gli scritti possono essere carezze, schiaffi, possono suscitare allegria, indignazione, tristezza, preoccupazione, felicità. La parola e lo scritto sono strumenti di relazione meravigliosamente efficaci. I più efficaci.

Questa convinzione ci ha indotti ad assumerci questo nuovo stimolante impegno nel realizzare e diffondere un bollettino rivolto agli iscritti F.A.B.I. e a tutti i bancari con particolare attenzione a ciò che avviene nelle banche presenti a Reggio Emilia e Provincia. Un nuovo strumento di relazione e di testimonianza.

Affabilmente...*banca stam so da dos* consentirà ad ognuno di avere un piccolo spaccato di ciò che succede negli altri Istituti rispetto al proprio, magari per constatare come il mal comune sia solo tale e il mezzo gaudio da troppo tempo non esista più oppure per pensare che ci possano essere realtà, se possibile, peggiori.

Ci piace pensare che, nel tempo, questo bollettino possa diventare sempre più uno spaccato fedele dei sentimenti, delle difficoltà e delle situazioni che quotidianamente accompagnano questo nostro mestiere di bancari sempre più bistrattato, sempre più difficile e sempre meno etico e soddisfacente.

Nel titolo che abbiamo voluto dargli c'è tutto. Affabilmente vuole essere sinonimo di "con tatto ma con fermezza, cortesemente" *"...Banca stam so da dos"*.

Stam so da dos non significa lasciami in pace bensì lasciami lavorare in pace, non stressarmi perché non serve. Non a caso è scritto sul muro quasi a voler essere un monito indelebile verso quei Dirigenti, purtroppo la maggioranza, che vedono i propri collaboratori esclusivamente quali strumenti per ottenere risultati e non quali donne e uomini, persone autonomamente pensanti e capaci, a prescindere, di fare il loro lavoro.

Da queste pagine trasparirà spesso l'esortazione a chi riveste ruoli di responsabilità a ricordarsi, nel suo quotidiano, di operare con umanità. Così facendo avrà ritorni impensabili ed impagabili perché ciò che fa la differenza non è l'importanza delle azioni che si pongono in essere ma la loro qualità, a volte anche solo nelle piccole cose, nei minimi gesti.

Viaggeremo insieme a tutti i colleghi e sarà un bel viaggio.





Siamo tutti sulla stessa "banca"

Comincia qui la rubrica pensata per raccontare ciò che accade nelle banche presenti nella nostra provincia, che siano grandi gruppi o realtà di minori dimensioni. Per ovvi motivi di spazio, non sarà possibile dare voce a tutti in ogni singolo numero, ma siamo sicuri che se anche non troverai l'articolo riguardante l'azienda nella quale lavori, potrai trovare interessanti spunti di riflessione leggendo di ciò che succede "a casa del vicino".

Buona lettura!

Fabi IntesaSanPaolo Reggio Emilia

COSA SI INTENDE PER PRIORITÀ

Ma Intesa ne conosce il significato?

Il dizionario definisce **priorità** "il venire prima rispetto ad altro per urgenza, importanza, valore".

Ho voluto cercare e riportare il significato preciso della parola priorità, anche se non si discosta da ciò che probabilmente tutti conosciamo, perché da un po' di tempo se ne fa un uso, anzi un abuso ed un utilizzo scorretto.

Infatti ogni giorno in filiale assistiamo ad un elenco di priorità che si sommano, si sovrappongono e si sostituiscono in continuazione.

Priorità è?

Gestire un portafoglio clienti che può oltrepassare i 500 nominativi.

Programmare ogni giorno almeno 5 incontri, da inserire nella agenda elettronica entro il cinque del mese.

Dover rispettare il budget mensile che poi diventa settimanale o addirittura giornaliero che prevede un'alternanza di indicazioni spesso contraddittorie e altalenanti di vendita di polizze vita, auto, mutui e prestiti, fondi d'investimento, conti e carte di credito.

Istruire le pratiche dopo gli incontri con il cliente.

Presenziare a diverse riunioni durante la settimana in cui vengono ripetuti i medesimi concetti di raggiungimento del budget.

Rendicontare sia in agenda che a voce, dei risultati ottenuti.

Dover rispondere durante tutto l'arco della giornata al telefono velocemente e sorridendo come se "di là" potessero vederti, altrimenti non si è in linea con il "sono Ok".

Fare i corsi on line durante l'orario di lavoro, ma non a scapito dell'attività, nei momenti in cui non ci sono i clienti.

Caricare il bancomat che, anche se non viene riconosciuta come un'attività che occupa del tempo, deve essere sempre funzionante!!

Priorità non è anche?

Fare i controlli nel sito della Polizia per verificare la correttezza e autenticità dei documenti dei clienti.

Fare i controlli del Codice Fiscale nel sito delle Agenzie delle Entrate per controllare la residenza, in ottemperanza della legge di Antiriciclaggio.

Seguire l'iter delle pratiche che il cliente ha sottoscritto.

Scansionare ed archiviare la documentazione ed i contratti dopo averla fatta firmare al Responsabile.

Insomma tutto è una priorità nel momento che accade o viene in mente al tuo capo, col risultato che ogni giorno, tutti spesso:



Copyright: iqoncept/123rf.com

- rispondiamo al telefono mentre eroghiamo un mutuo o controlliamo un documento sul sito della Polizia
- seguiamo con un orecchio i corsi con le cuffie e con l'altro sentiamo il cliente allo sportello mentre istruiamo una pratica
- archiviamo e spediamo i documenti mentre i clienti si siedono davanti a noi.

In filiale c'è troppa confusione, manca la programmazione nel definire le priorità e certamente non per colpa di chi ci lavora ogni giorno. Non si vuole tener conto delle situazioni di disagio presenti in moltissime filiali dovute alle uscite per esodo non sostituite, agli organici sempre più ridotti e ad una mobilità continua che comporta perdita di conoscenze ed esperienze non facilmente rimpiazzabili.

Per cercare di seguire le continue e pressanti richieste e sopperire alle carenze di organico si fanno più cose contemporaneamente a scapito della qualità del lavoro, della salute e del clima lavorativo ormai sempre più esasperato.

Sarà mai possibile raggiungere un'Intesa sulla gestione delle priorità in filiale?

Ci stiamo lavorando ma per ora ci dicono che la Banca ha altre "priorità".

Anna Maccanti

MENO PERSONALE, MENO QUALITÀ' MENO RISULTATI, MENO TUTTO



All'interno di un'azienda gli aspetti economico – finanziari da sempre rivestono un'importanza innegabilmente preponderante ma i buoni risultati non arrivano per grazia ricevuta, devono – o per meglio dire dovrebbero – essere frutto di strategie e di un'attenta pianificazione.

La pianificazione, se appunto attenta e ponderata, non può prescindere dalla corretta considerazione del capitale umano, delle persone che sono il vero motore e l'anima di ogni azienda che si rispetti.

Nel settore del credito non è così, al BancoBpm non è così, giusto per non essere secondi a nessuno... in negativo però.

Le ataviche e ormai strutturali carenze di personale acuite dall'accesso dei colleghi al Fondo esuberanti di settore senza, al

momento, nelle nostre Aree, alcun rimpiazzo, ancorché previsto dagli accordi sindacali, hanno, se possibile, peggiorato una situazione già difficile. In pratica diluvia sul bagnato!

Facciamo un breve e parziale riepilogo delle incongruenze nel tentativo di cercare di *comprendere l'incomprensibile*.

In ottica di armonizzazione è stato ad inizio anno introdotto un nuovo modello organizzativo che di organizzato ha ben poco e di modello ancor meno visto che, dopo mesi, ancora tante, troppe sono le cose che non funzionano.

Gli operatori di sportello sono ormai merce rara e fornire un adeguato servizio di cassa alla clientela è diventata una chimera. La situazione "code in cassa", con i tempi di attesa stimati, prossimamente verrà comunicata da Isoradio. Ammesso e non concesso che l'afflusso allo sportello sia calato – ma ogni realtà è storia a sé e non è detto sia così ovunque – sono diminuiti gli operatori per cui cambiando i fattori il prodotto non cambia. E la clientela si lamenta non con chi studia le strategie bensì con chi ha di fronte e le due figure non coincidono.

Gli addetti istruttoria, che ufficialmente non esistono più ma che in realtà continuano ad esserci così come le pratiche da istruire, sono sempre meno e, ad ogni uscita, non vengono rimpiazzati. Alcuni dei pochi rimasti sono inoltre utilizzati, anche se saltuariamente, come sostituti cassieri in linea con il discorso di cui sopra...

Le figure commerciali sono costantemente richieste di risultati d'altri tempi nonostante quei tempi siano finiti da un po' e le normative vigenti imbrigliano i colleghi nell'operatività, per fortuna anche a loro maggior tutela, allungando inevitabilmente i tempi di consulenza e rendendo ancora più difficile il raggiungere i risultati richiesti.

La relazione con la clientela, già molto più diffidente di un tempo per tutto quanto accaduto negli ultimi anni nel settore, non è stata e non è tuttora agevolata, in particolare nelle nostre zone, dalla complicata situazione diamanti dove BancoBpm quanto a reattività e prese di posizione chiare, non ha certamente brillato, per restare in tema.

Sappiamo bene che l'argomento è spinoso e delicato ma continuare a tacerlo o a minimizzarlo non fa altro che peggiorare la situazione e aver lasciato Aree Affari e Filiali in balia degli eventi è stato quanto di peggio ci si potesse attendere.

A queste incapacità organizzative e gestionali vanno poi a sommarsi i corsi da fare di corsa, obbligatoriamente, tra un cliente e l'altro senza averne il tempo e senza che possano davvero contribuire a migliorare le conoscenze di chi ne fruisce ma solo a far loro ottenere la certificazione a poter fornire consulenza in prodotti finanziari. Parrebbe evidente a chiunque che quando già si fatica, sovente senza riuscirci, a svolgere l'attività quotidiana il solo pensare che i collaboratori possano dedicare tempo alla fruizione di corsi on line impegnativi e importanti, ad esempio Esma Mifid, dimostra quanto non si abbia o non si voglia aver presente la situazione reale.

Essendo ormai inoltre e di pari passo ridotte al lumicino le autorizzazioni al lavoro straordinario il tutto diventa impossibile.

Va bene l'attaccamento al lavoro e ai clienti che i colleghi dimostrano quotidianamente (ben di più di chi governa la nave) ma dopo una lunga e strenua resistenza anche i signori *Gratis et Amore Dei* si sono arresi.

Ecco forse qual è il problema, i vertici di BancoBpm o non sono adeguatamente informati riguardo ciò che succede negli inferi o, seppur informati, preferiscono far finta di nulla o non sanno come e cosa fare e, purtroppo, tutte le ipotesi sono gravi e preoccupanti.

Di tanto in tanto, così per disorientare un po', sarebbe carino se qualche Dirigente folgorato...sulla via di Damasco cogitasse qualche soluzione davvero utile nell'interesse di tutti.

Gianpaolo Fontana

EVITARE GLI SPRECHI O EVITARE LE SPESE?



Al Credem, ogni dipendente dispone solitamente, di un computer, una tastiera ed un mouse. Sono strumenti di lavoro, gli "attrezzi del mestiere".

Calcolando un utilizzo medio di questi dispositivi di circa 7,30 h al giorno, ovvero 1.460 ore all'anno (al netto di ferie, permessi e corsi...ah no scusate, i corsi sono sempre online purtroppo), è più che naturale l'usura degli stessi.

Capita che il dipendente, qualora si manifesti un problema di malfunzionamento, richieda

tramite apposita procedura la sostituzione dell'hardware danneggiato.

Capita, è capitato a tutti credo, di trovarsi con un computer lento, che necessita di quattro o cinque riavvii quotidiani, oppure con una tastiera senza qualche tasto, o forse con un mouse con lettore ottico difettoso (a volte con la sfera di gomma al suo interno incastrata, stile anni 80).

Benissimo, il collega che fa richiesta di sostituzione avrà come nuovo strumento di lavoro, il più delle volte, un pezzo di antiquariato che viene fornito come "nuovo-ricondizionato".

Sono stato educato ad evitare sprechi ed utilizzare fino alla fine quello che mi viene assegnato in uso, però quando il mio PC di dieci anni smette di funzionare, non è bello trovarsi a lavorare con il nuovo PC che di anni ne ha dodici, riparato già una ventina di volte e con ancora gli adesivi di Windows 98 attaccati.

D'accordo risparmiare, ma forse oltre ad aggiornare l'internet banking con frequenza settimanale (ogni sabato) non sarebbe opportuno aggiornare i nostri "attrezzi del mestiere"?

Ai posteri l'ardua sentenza

Davide Carlini

Fabi Fineco Reggio Emilia

ALLARME SIAMO STUFI

Ora tutto tace. Le sirene non gemono più lanciando il loro straziante grido di allarme incendio e spaccando i timpani alle persone che lavoravano o cercavano di farlo mentre loro "urlavano" a più non posso.

Le sirene tacciono e speriamo continuino così perché in ottobre hanno suonato, a sproposito, anche troppo.

Hanno suonato annunciando un incendio che non c'era alle 10 il primo giorno poi alle 9 una settimana dopo poi alle 17 alle 23 alle 8 alle 9 alle 10 nel breve volgere di sole ventiquattro ore.

Il pericolo, senza contare il fastidio uditivo, è palese. Che si finisse per sottovalutare un vero allarme sulla scorta di tanti allarmi finti. Ma ora le sirene tacciono, così come tace chi avrebbe dovuto spiegare ai colleghi il perché di tutto questo. Le ragioni di tanto trambusto appaiono

perse nella nebbia. O per meglio dire nel fumo che avrebbe ostruito, questa la spiegazione detta a mezza bocca a pochi "eletti", i sensori di alcuni piani.

Sarà vero? Chissà!!

Certamente da un immobile appena, completamente, ristrutturato (la vecchia sede di via Gandhi della Cassa di Risparmio di Reggio Emilia) e che di recente ha

dovuto subire allagamenti (nei bagni ed al piano terra) ed invasioni di insetti (nelle aree break) con conseguenti disinfestazioni, ci sarebbe dovuti aspettare una maggiore affidabilità ed efficienza. Un miglior funzionamento complessivo.

Dei problemi di clima ed areazione che colpiscono a macchia di leopardo i vari piani ne parliamo nel prossimo numero.

M.



MPS, FONDO DI SOLIDARIETÀ VICINO O LONTANO?

Come comunicato nei giorni scorsi, l'Azienda ha deciso di rinviare la procedura per il Fondo di solidarietà, ormai annunciato da diversi mesi.

Purtroppo la situazione attuale non porta certezze né su come sarà il nuovo sistema pensionistico, né tantomeno se e di quanto potrebbero diminuire l'assegno di accesso al Fondo e il successivo assegno pensionistico per chi usufruirà dell'ormai famosa quota 100, visto che, per ora, siamo alla mera enunciazione di un principio mancando le disposizioni attuative e le conseguenti circolari interpretative dell'Inps.

Bisognerà avere certezza se resteranno due possibilità di uscita, con il sistema attuale e quello nuovo con le relative differenze.

Nonostante le aspettative di molti colleghi, anche come RSA condividiamo la decisione presa, ritenendo sia meglio pazientare piuttosto che decidere adesso, senza alcuna certezza, su scelte che potrebbero influire pesantemente sul nostro futuro.

Insomma per il momento l'incertezza regna sovrana, ma nei prossimi mesi il

quadro della riforma dovrebbe delinearsi in maniera più chiara e dovremmo avere tutti (Lavoratori, Organizzazioni Sindacali ed Azienda) la possibilità di trattare concretamente sull'argomento avendo tutti gli elementi utili per prendere le decisioni più appropriate. Naturalmente ogni novità sarà portata tempestivamente a conoscenza di tutti.

Marta Lazzari



Copyright: David Castillo Dominici /123rf.com

MPS, ultime novità

Riorganizzazione Settore Risorse Umane

Dal 22 ottobre la nuova organizzazione ha previsto, per le Direzioni con organico superiore a 400 risorse, l'istituzione di un Team composto da GRU senior + GRU junior + AGP (Addetto Gestione e Pianificazione) con una suddivisione dei compiti non per distinzione territoriale ma per ambiti di competenza.

Accentramento Poli Supporto Operativo

Nella nostra Area è stato previsto fra il 18 ottobre ed il 22 novembre l'avvio graduale dell'accentramento di una parte delle attività oggi svolte in filiale dai colleghi del Supporto Operativo. In particolare per la Direzione Territoriale Emilia Ovest le attività saranno seguite dal Polo di Mantova a partire da metà novembre. Ogni addetto del polo seguirà 10 Filiali e per avere chiarimenti dovrà

rapportarsi con il Titolare per le Filiali a Modulo Commerciale e con i Gestori/Preposti per le Filiali Paschi Valore. Ovviamente, viste le problematiche emerse in sede di sperimentazione, riteniamo che questo processo non porti a sostanziali risparmi di tempo lavoro né ad un maggior efficientamento dei processi di lavoro in Filiale.

Chiusura Filiali

Nella nostra Area è prevista la chiusura di 14 Filiali per le quali è in corso trattativa sindacale. La nostra Direzione Territoriale è interessata esclusivamente per la chiusura della Filiale di Fontanellato (PR) che dovrebbe avere luogo nel fine settimana del 17/18 novembre e che dovrebbe essere incorporata dall'Ag. 1 di S. Secondo Parmense.



Copyright: texelart/123rf.com



SPAZIO GIOVANI

FONDO NAZIONALE PER IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE NEL SETTORE DEL CREDITO (F.O.C.)

In Italia la disoccupazione giovanile resta un problema molto grave che, purtroppo, si protrae da anni e che risulta legato a molteplici tematiche:

- l'ingresso nel mondo del lavoro passa sempre più spesso da contratti a tempo determinato con stipendi minimi se non addirittura da lunghissimi stage magari non pagati;
- il progetto alternanza scuola-lavoro non sta avendo gli effetti sperati e non garantisce realmente la possibilità di imparare "un mestiere";
- l'uscita dal mondo del lavoro per accesso alle prestazioni pensionistiche si sta spostando sempre più in avanti, ritardando di fatto nuove assunzioni;
- le aziende anche a fronte di uscite di dipendenti per pensionamento non sono sempre disposte ad assumere lo stesso numero di persone, creando di fatto un impoverimento del numero di posti di lavoro.

Il primo di ottobre sono usciti i dati provvisori dell'Istat relativi agli occupati e ai disoccupati riferiti al mese di agosto 2018: si stima una ripresa dell'occupazione che coinvolge sia i dipendenti permanenti che quelli a termine. Il tasso di occupazione ha raggiunto il 59% con un aumento dello 0,3% su base mensile e la disoccupazione scende sotto la soglia del 10%, mentre aumenta lievemente quella **giovanile che si attesta al 31%**.

Questo dato risulta ancora più preoccupante se raffrontato con la media europea: in Italia la disoccupazione giovanile risulta infatti essere circa il doppio.

Il settore del credito è stato precursore nel cercare di trovare soluzioni fattive per arginare questo fenomeno e, allo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, ABI e Organizzazioni Sindacali nel 2012 hanno sottoscritto un accordo prevedendo l'istituzione del **Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (F.O.C.)** che prevede erogazioni alle imprese che assumono personale con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato professionalizzante.

Il F.O.C. viene alimentato **interamente** dai contributi dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato (apprendisti compresi) delle imprese



Spazio giovani, la rubrica dedicata a chi vuole rimanere sul pezzo.

creditizie, finanziarie e strumentali destinatarie del CCNL tramite la rinuncia di una giornata lavorativa annua per ciascun dipendente così suddivisa:

- per le aree professionali: 7 ore e 30 minuti delle 23 ore previste di riduzione oraria
- per i quadri direttivi: 1 giornata di ex festività
- dirigenti: 1 giornata di ex festività e un ulteriore 4% della retribuzione per i c.d. Top Manager

Il totale dei nuovi posti creati con il F.O.C. attualmente è di 20.141 con un incremento del 14% dalla fine del 2017. Nel corso del 2018 sono stati assunti quasi **2.500 giovani**: 300 al mese, 10 al giorno!

Grazie a questo importantissimo strumento è stata creata nuova occupazione per i giovani, favorendo un importante ricambio generazionale.

Questo strumento studiato inizialmente per cercare di ridurre la disoccupazione dei giovani entro i 32 anni, ha man mano visto aumentare la sua sfera di azione con accordi integrativi che ne hanno ampliato l'utilizzo; il più recente, firmato a gennaio 2018, si prefigge cinque obiettivi: assicurare un sostegno economico ai lavoratori bancari che perdono il posto di lavoro; istituire un sistema che incroci domanda e offerta di lavoro per i bancari che perdono il posto; pagare, a chi accetta il part time in prossimità della pensione, il 25% della retribuzione persa e pagare la contribuzione previdenziale, attraverso la sinergia con il Fondo di solidarietà, in cambio di assunzioni di giovani; finanziare la formazione nelle situazioni di riqualificazione e riconversione a causa di eccedenza di personale.

La FABI, credendo fermamente nell'importanza dei giovani, nel 2000 ha costituito al suo interno una struttura ad hoc denominata "Coordinamento Giovani" con l'obiettivo di creare uno spazio per valorizzare i giovani nell'ambito lavorativo.

La voce ufficiale del Coordinamento è la rivista bimestrale My Generation: giornale web scritto **da giovani per i giovani** visualizzabile sul sito della FABI accessibile a chiunque che contiene news, offerte di lavoro, pubblicazioni bimestrali e tanto altro.

*Davide Carlini
Rossella Penserini*

I PRINCIPI COSTITUZIONALI DEL LAVORO FEMMINILE

Copyright: maudis60/123rf.com

Nell'epoca moderna il principio di uguaglianza fra gli uomini si trova enunciato, per la prima volta nei testi costituzionali, nel 1776 all'inizio della Dichiarazione d'indipendenza delle colonie inglesi delle Americhe del nord.

Ci furono molte formulazioni, su tale principio, ma tutte caratterizzate da un comune denominatore, quello di stabilire, solo in linea prettamente teorica, il principio di uguaglianza, senza preoccuparsi della possibilità concreta della sua realizzazione nella vita sociale ed economica.

Questo aspetto puramente formale del principio fu oggetto di vivaci critiche, che crebbero sempre più dopo la fine della seconda guerra mondiale.

In Italia ci fu una svolta grazie ai nostri costituenti. Essi si preoccuparono di creare le condizioni perché si realizzasse, non solo la già affermata "uguaglianza in senso formale" ma anche una più soddisfacente "uguaglianza in senso sostanziale", ossia una uguaglianza, sul piano economico-sociale, nella quale ci fosse l'effettivo godimento di tutti i diritti pubblici soggettivi

solennemente enunciati nel testo della Carta Costituzionale.

Per realizzare tali obiettivi viene formulato in tal senso l'articolo 3 della Costituzione che, al secondo comma, recita che "è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese".

In altre parole si è passati dalla concezione puramente liberale dello stato di diritto, che caratterizza il primo ottocento, alla concezione del cosiddetto stato sociale, dove l'intervento dello Stato diviene fondamentale per migliorare la situazione dei ceti economicamente e socialmente più deboli.

È Interessante poi notare, già nella parte dell'art. 3 della Costituzione in cui viene affermata "l'uguaglianza formale", che i costituenti hanno sentito la necessità di esplicitare: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge



senza discriminazioni di sesso..."

Prova evidente che, anche dai costituenti, la condizione della donna veniva considerata come qualcosa da proteggere da tutelare, altrimenti perché inserire il sesso come possibilità di discriminazione?

Ad ulteriore riprova di questo timore non possiamo non ricordare l'art 37 comma 1, sempre della Costituzione, dove è scritto che "le condizioni di lavoro, della lavoratrice madre devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla stessa e al bambino una speciale adeguata protezione".

1776 -2018 IN QUESTO LUNGO LASSO DI TEMPO COSA È CONCRETAMENTE SUCCESSO?

Dove siamo realmente arrivati con questi bellissimi e sacrosanti enunciati? Noi donne abbiamo ottenuto questa ambita uguaglianza con gli uomini, abbiamo oggi la possibilità di conciliare lavoro con vita familiare, abbiamo oggi la possibilità di crescere i nostri figli e mettere in pratica i nostri studi e applicarli al nostro ambito lavorativo accrescendo le nostre competenze? Abbiamo oggi la possibilità di non dover firmare lettere di demansionamento o ancor peggio di licenziamento solo perché diventiamo madri? Abbiamo oggi la possibilità di avere

uno stipendio adeguato anche per darci la possibilità di avere un aiuto per meglio contemperare l'ambito lavorativo con quello familiare?

La risposta è No! Ancora oggi in Europa e in Italia, le donne sono pagate meno degli uomini, sono più esposte a lavori precari, rimangono occupate in ruoli che non tengono conto delle loro reali qualifiche di studio o capacità professionali e, in più, con il lavoro domestico in gran parte sulle loro spalle.

In Europa "le donne, che guadagnano il 16% in meno degli uomini, dovrebbero lavorare 59 giorni in più per arrivare ad avere lo stesso stipendio". Il gap nelle

condizioni di lavoro "non risparmia l'Italia, dove nel 2017 più del 10% delle donne occupate era a rischio di povertà. Un dato che pone l'Italia tra i Paesi con peggiore performance in Europa su questo indicatore, ancora più allarmante se si considera che meno della metà della popolazione femminile italiana è occupata".

In Italia, nonostante i progressi degli ultimi decenni, il tasso di partecipazione economica delle donne è ancora notevolmente inferiore a quello degli uomini. Nel 2017 solo il 48,9% delle donne tra i 15 e i 64 anni aveva un'occupazione. E tra le più colpite

risultano essere le madri nella fascia di età 25-34 il cui tasso di occupazione nel 2015 si è attestato al 65%. Negli ultimi cinque anni in Italia i casi di mobbing da maternità sono aumentati del 30 per cento. Secondo le stime dell'Osservatorio Nazionale di Mobbing solo negli ultimi due anni sono state licenziate o costrette a dimettersi 800mila donne. Almeno 350mila sono quelle discriminate per via della maternità o per aver avanzato richieste per conciliare il lavoro con la vita familiare.

In questo caso non sorprende allora il fatto che, da noi, il 60% delle donne con un figlio e persino il 50% di quelle con due figli sarebbe disposto a farne un altro se solo fosse garantita loro un'assenza lavorativa solida e indolore, vale a dire con rientro garantito – diversamente da come avviene – senza penalizzazioni anche in termini di eventuale percorso professionale di carriera. Ora, nonostante il principio di "uguaglianza sostanziale" sia stato

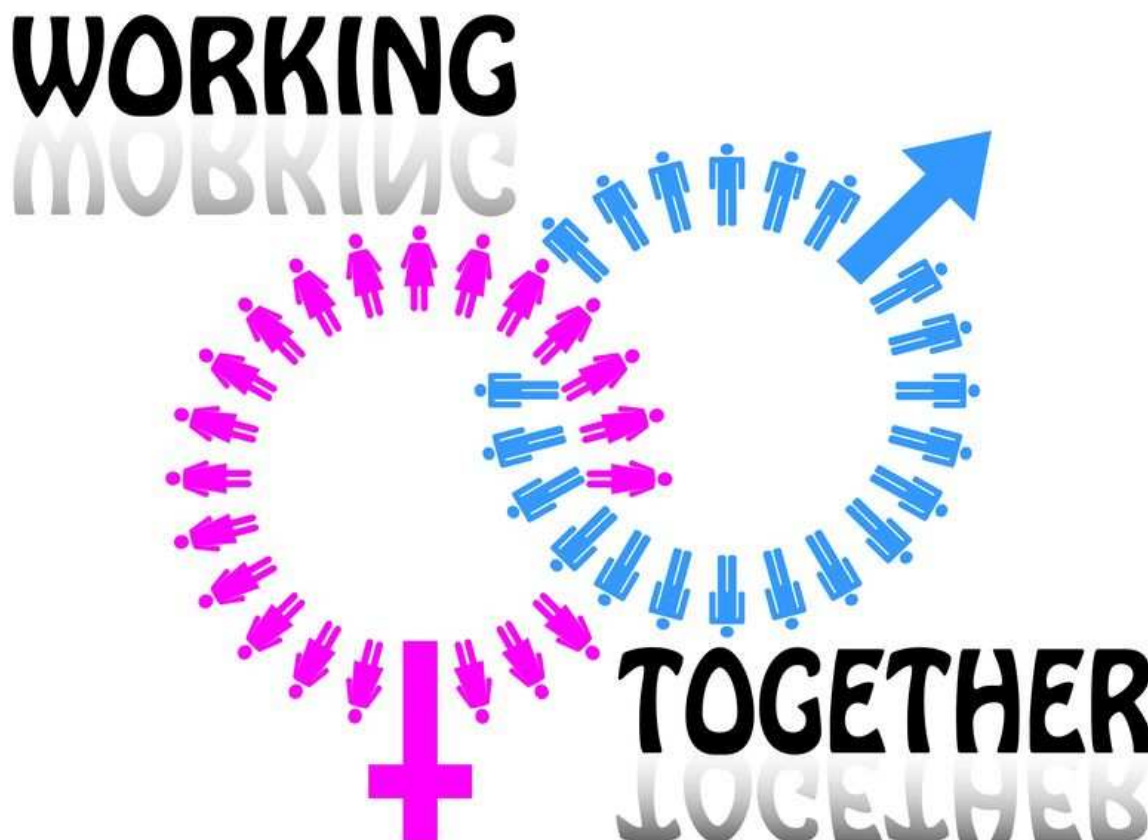
da tempo messo nero su bianco sulla fonte più importante del nostro paese, la nostra Carta Costituzionale, questa "uguaglianza sostanziale", ambita e rincorsa nei secoli, sembra ancora non esserci! La concretizzazione sostanziale stenta purtroppo ancora ad affermarsi in ogni ambito del mondo del lavoro contemporaneo. Ma una domanda sorge spontanea: e se fosse una volontà inespressa di un retaggio storico-culturale, dove la donna viene ancora vista solo come lavoratrice tra le mura del "focolaio domestico"?

Una discriminazione "naturale" ma allo stesso tempo gravemente innaturale che deve essere "urlata" da noi donne, Dobbiamo noi per prime farci forza nel contestare ogni abuso, ogni situazione che vada contro questi principi; perché la cosa più sconvolgente è che principi scolpiti nella nostra più importante fonte del diritto, nel moderno 2018, siano ancora troppo spesso inapplicati e, quindi, ignorati. Dobbiamo noi per prime

avere il coraggio di esporci in prima linea e in prima persona quali garanti dei nostri diritti riconosciuti stante la palese assenza dello Stato a nostra tutela.

Dobbiamo sapere e non dimenticare mai che i nostri diritti di lavoratrici e lavoratrici madri sono cosa scritta, principi che lo stato di diritto ha già riconosciuto, ci ha già riconosciuto ... ed allora sta a noi denunciare e ricorrere alla giustizia in caso di non ottemperanza dei medesimi, senza avere paura di ripercussioni. Ad essere in difetto sono i datori di lavoro che continuano a vederci solo come lavoratrici e a ritenere il ruolo di mamma un fastidio ed un ostacolo dimenticando spesso, per meri interessi economici, l'importanza di quel ruolo meraviglioso che consente la continuazione del genere umano, la sua crescita e il suo sviluppo e del quale dobbiamo essere fiere.

Ilaria Galati





LA PAROLA ALL'RLS
salute e sicurezza
dei lavoratori

TROPPO FREDDO TROPPO CALDO

L'inverno è alle porte e già da alcune settimane i termosifoni hanno preso il posto dei condizionatori segnando il passaggio dal troppo freddo al troppo caldo. Già perché se c'è

una certezza, in un ambiente di lavoro che vede "operare" sensibilità termiche diverse, questa è che qualcuno inizierà a lamentarsi del clima.

Vediamo di fornire alcuni parametri che possano guidare le nostre valutazioni su basi obiettive. Ovviamente senza la pretesa di esaurire l'argomento, sarebbe impossibile, né di mettere d'accordo tutti.

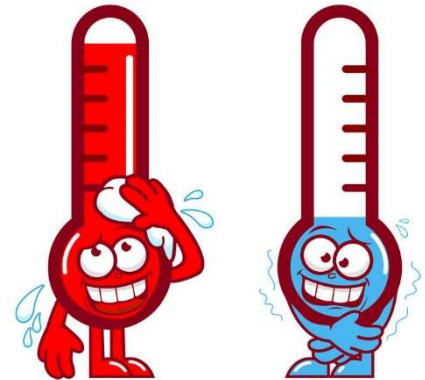
Per microclima si intende il complesso dei parametri climatici dell'ambiente nel quale un individuo vive o lavora. L'interazione dell'individuo con l'ambiente termico che lo circonda può dar luogo ad una serie di effetti estremamente varia che spazia da aspetti di tipo percettivo (comfort/discomfort) ad aspetti di tipo prestazionale fino ad aspetti che coinvolgono elementi fisiologici. Per definizione un ambiente si trova in **condizioni termicamente confortevoli** "quando una elevata percentuale di persone poste all'interno dello stesso, soggette ad analoghe condizioni di vestiario ed attività fisica, non è in grado di dire se preferirebbe una temperatura più alta o più bassa".

Differentemente da quanto avviene per la valutazione degli altri agenti fisici, la legge non disciplina la materia "clima" se non con disposizioni di carattere generale. Indicazioni su procedure, indici di valutazione, valori limite o, ancora, caratteristiche degli strumenti di misura sono da ricercarsi nella normativa o in altri documenti tecnici, primo fra tutti quello edito dal Coordinamento tecnico per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome.

Le norme nazionali stabiliscono che la soglia massima della temperatura negli uffici, così come nelle scuole e nelle case, sia di **20°**, con una tolleranza di non più di 2°. La stessa tolleranza è prevista anche per gli edifici che sono adibiti ad attività artigianali, industriali e assimilabili, dove però il tetto da non superare è di 18°. A definire questi limiti è il **DPR numero 74/2013 (cfr. Art. 3 Valori massimi della temperatura ambiente e Art. 4 Limiti di esercizio degli impianti termici per la climatizzazione invernale e nel box con estratto della normativa del Comune di R.E.)**

Perché 20°? Per gli esperti, questa è la temperatura ideale per lo svolgimento delle attività della vita di tutti i giorni: insomma (il raggiungimento del cosiddetto **comfort climatico**). Il rispetto dei limiti imposti consente un **efficace contrasto all'inquinamento dell'atmosfera**. La legge stabilisce anche le ore giornaliere ed i periodi dell'anno in cui gli impianti di riscaldamento possono essere tenuti accesi dividendo l'Italia in sei aree geo climatiche da nord (zona F) a sud (zona A).

In ogni caso, ogni amministrazione locale ha la facoltà di ridurre o estendere la durata giornaliera di **accensione degli impianti**, i periodi annuali di esercizio e le riduzioni di temperatura massima permessa nei singoli immobili o nei centri abitati, a seconda delle condizioni climatiche o dell'inquinamento dell'ambiente.



M

Copyright: stockakia/123rf.com

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 74

Art. 3 Valori massimi della temperatura ambiente

1. Durante il funzionamento dell'impianto di climatizzazione invernale, la media ponderata delle temperature dell'aria, misurate nei singoli ambienti riscaldati di ciascuna unità immobiliare, non deve superare:

- 18°C + 2°C di tolleranza per gli edifici adibiti ad attività industriali, artigianali e assimilabili;
- 20°C + 2°C di tolleranza per tutti gli altri edifici.

....

Art. 4 Limiti di esercizio degli impianti termici per la climatizzazione invernale

1. Gli impianti termici destinati alla climatizzazione degli ambienti invernali sono condotti in modo che, durante il loro funzionamento, non siano superati i valori massimi di temperatura indicati all'articolo 3 del presente decreto.

2. L'esercizio degli impianti termici per la climatizzazione invernale è consentito con i seguenti limiti relativi al periodo annuale e alla durata giornaliera di attivazione, articolata anche in due o più sezioni:

...

e) Zona E: ore 14 giornaliere dal 15 ottobre al 15 aprile; (*ndr. Reggio Emilia ecc.*),

...

3. Al di fuori di tali periodi, gli impianti termici possono essere attivati solo in presenza di situazioni climatiche che ne giustifichino l'esercizio e, comunque, con una durata giornaliera non superiore alla metà di quella consentita in via ordinaria.

....

Cosa dice il Comune di Reggio Emilia

La gestione dell'impianto di riscaldamento è regolamentata da alcune norme che ne dispongono l'utilizzo finalizzato al contenimento del consumo energetico. Le principali norme riguardano il periodo di accensione e spegnimento che di solito va dalla metà di ottobre alla metà di aprile. In base alle condizioni climatiche il Sindaco può emettere un provvedimento (delibera Giunta Comunale) per anticipare l'accensione o posticiparne lo spegnimento. Non si possono superare le 7 ore giornaliere. (*omissis*)...

La normativa prevede una temperatura ambientale di 20 gradi con tolleranza di 2 gradi in più o in meno. (*omissis*)...

Il nuovo Piano Regionale della Qualità dell'aria 2020, in caso di picchi di inquinamento, prevede l'attivazione di misure emergenziali che introducono l'obbligo di ridurre le temperature negli ambienti di vita riscaldati. (*omissis*)...

(Da <https://www.comune.re.it>)



FACCIAMO DUE CONTI
L'approfondimento fiscale

SPESE FINESTRE E INFISSI: BONUS RISTRUTTURAZIONE O ECOBONUS, QUALE SCEGLIERE?

Per effetto delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2018, dal 1° gennaio dell'anno in corso le spese per la **sostituzione degli infissi, finestre, caldaie, schermature solari** non beneficiano più della detrazione al 65% prevista dall'Ecobonus, ma al 50% pur essendo l'intervento inteso come miglioramento dell'efficienza energetica.

Le stesse spese rientrano tra l'altro anche nel Bonus Ristrutturazione con beneficio fiscale del 50%.

Occorre quindi capire quali dei due bonus risulta essere più conveniente in quanto, anche se la percentuale di detrazione è la medesima, cambiano i limiti di spesa, l'iter da seguire e le ulteriori detrazioni che ne conseguono.



Facciamo due conti, la rubrica a cura del CAAF Fabi di Reggio Emilia
In ogni numero l'approfondimento di un tema fiscale di interesse comune

Per **l'Ecobonus**, l'intervento deve riguardare la sostituzione di infissi già esistenti al fine di ottenere un indice di trasmittanza termica conforme a quanto indicato nella TAB.2 del D.M. 26/01/2010; rimangono quindi esclusi gli interventi relativi alla nuova installazione e tutti quelli che, rispetto alla situazione preesistente, non comportano un aumento di efficienza

energetica. È previsto inoltre l'obbligo d'invio della modulistica all'Enea da effettuarsi entro 90 giorni dalla data di fine lavori e il limite massimo di spesa agevolabile è pari ad euro 60.000.

La casistica degli interventi agevolabili con il **Bonus Ristrutturazione** è molto più ampia; l'intervento può riguardare sia la sostituzione sia la nuova installazione di infissi e finestre nonché l'allargamento, la riparazione o la sostituzione di davanzali di finestre e balconi. Dal 2018, per accedere al bonus in questione, è prevista la compilazione e l'invio della comunicazione all'Enea entro 90 giorni dalla fine dei lavori; lo scopo è quello di monitorare e valutare il risparmio energetico ottenuto con la realizzazione dei lavori. Tuttavia mancano regole certe ed ufficiali su come eseguire la comunicazione; la stessa Enea ha chiarito che il portale dedicato alla trasmissione dei dati è in fase di sperimentazione e che solo dal momento in cui il canale online sarà operativo partiranno i 90 giorni per inviare la comunicazione relativa ai lavori già conclusi nel 2018.

Il limite di spesa utilizzando il Bonus Ristrutturazione è pari ad euro 96.000 con la possibilità per il contribuente di accedere anche al Bonus Mobili ed Elettrodomestici.

Cosa succederà a partire dal 1° gennaio 2019?

Per l'Ecobonus è in arrivo il decreto ministeriale che apporterà modifiche ai limiti di spesa per i lavori di risparmio energetico; la spesa massima detraibile per la sostituzione degli infissi sarà calcolata in base alla superficie con un valore compreso presumibilmente tra i 350,00 e i 450,00 euro al metro quadro. Tale decreto diventerà esecutivo solo dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale lasciando invariate le regole per i lavori effettuati fino alla data di attuazione della misura.

Salvo proroghe, resta confermato il Bonus Ristrutturazione nella misura ordinaria del 36% - prevista dall'Art. 16 BIS del TUIR - con un limite di spesa detraibile di 48.000 euro per ciascuna unità abitativa; non sono previste invece proroghe per il Bonus Mobili ed Elettrodomestici.

La normativa fiscale in questione porterà alla reazione di una importante differenziazione tra la detrazione spettante per le spese già sostenute e quelle che si andranno a sostenere nel corso del 2019.

Elisabetta Strangi

L'AGENDA DI FABI REGGIO

Novembre 2018

Venerdì 30 - termine ultimo pagamento 2° acconto Irpef/cedolare secca

Dicembre 2018

Lunedì 17 - termine ultimo per pagamento saldo IMU/TASI

Lunedì 31 - termine entro il quale comunicare al Fondo Pensione i contributi non dedotti

- ultimo giorno per rinnovare la Polizza Cassa e Professionale (sul sito www.fabireggio.it è possibile consultare tutte le convenzioni locali e le relative agevolazioni aggiornate)
- termine delle agevolazioni Bonus Nido, Bonus Mamma, Bonus Bebè (salvo eventuali diverse disposizioni legislative al momento non ancora previste)

Gennaio 2019

- consegna tessera FABI 2019



Copyright: nicolasmenijes/123rf.com



I SERVIZI FISCALI - CAAF FABI REGGIO EMILIA

- ✓ 730 – UNICO – IMU – TASI
- ✓ DICHIARAZIONI DI SUCCESSIONE
- ✓ CONSULENZA FISCALE
- ✓ PRESTAZIONI SOCIALI AGEVOLATE (ISEE)
- ✓ GESTIONE PRATICHE AGENZIA DELLE ENTRATE
- ✓ DICHIARAZIONI DI RESPONSABILITÀ (ICRIC – ICLAV – ACCAS/PS)
- ✓ CONTRATTI DI LOCAZIONE/COMODATO
- ✓ CERTIFICAZIONI REDDITUALI (RED)

Copyright: Ho Yeow Hui/123rf.com

La Redazione

Direttore Responsabile

Gianpaolo Fontana

Capo Redattore

Marco Tinterri

Comitato di Redazione:

Gianpaolo Fontana

Ilaria Galati

Anna Maccanti

Mariarosa Petrucci

Sergio Spaggiari

Marco Tinterri

Hanno collaborato al presente numero:

Davide Carlini - RSA Credem

Marta Lazzari – RSA MPS

Rossella Penserini – Dir.Prov.le Fabi Bper

Elisabetta Strangi – CAAF FABI Reggio Emilia



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
SEGRETERIA PROVINCIALE REGGIO EMILIA



via Sani 7 – 42121 Reggio Emilia – tel. 0522/337545 fax 0522/392503 email sab.re@fabi.it - www.fabireggio.it