



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Noi, UILCA in DB

Settembre 2016

“Chi lotta può perdere, chi non lotta ha già perso”

In Francia proposto il diritto di disconnessione

Il ministro del lavoro francese, **Myriam El Khomri**, ha inserito il diritto a disconnettersi nel capitolo 3 del testo di legge della riforma del lavoro approvato questa estate. L'articolo 25 recita in breve così: il lavoratore ha il diritto di staccare la spina e le aziende devono regolare l'uso di comunicazioni digitali perché il lavoratore possa godere dei momenti di riposo riguardanti la sua vita personale e familiare. Le aziende con più di 50 dipendenti tratteranno con i sindacati accordi interni per fissare tempi e modi per essere offline. Concretamente si parla di **vietare l'invio delle email al di fuori dell'orario di lavoro, la sera e nei weekend**. Gli strumenti digitali sono croce e delizia di chi lavora: sicuramente, consentono di poter svolgere parte del lavoro restando a casa, ma sono anche un'arma a doppio taglio perché a volte sembra impossibile riuscire a 'staccare'. Grazie a dispositivi come smartphone, tablet o Pc portatili messi a disposizione dalle aziende i lavoratori si trovano spesso a lavorare ben oltre il consueto orario di lavoro, chi per una sorta di coscienza professionale che spinge a consultare la posta aziendale fino all'ultimo minuto disponibile la sera o nel weekend, chi per la pressione di dover conseguire un obiettivo. Senza contare i gruppi Whatsapp creati da colleghi o capi e che costringono spesso i lavoratori più estremisti a prestare attenzione alle faccende dell'ufficio anche nei luoghi e nelle ore più impensabili. L'iperconnessione ha conseguenze pericolose per la salute dei lavoratori e quindi anche per la qualità del loro lavoro. Lavorare a distanza in qualsiasi momento del

giorno e della notte, fuori da qualsiasi limite orario è un abuso delle proprie forze fisiche ed emotive ed è pertanto sempre più collegato alla sindrome di burnout, un tempo prerogativa delle cosiddette professioni d'aiuto (medici, psicologi, assistenti sociali, operatori dell'assistenza sociale e sanitaria). Oggi insomma, complici smartphone e tablet, siamo tutti un po' a rischio. Le modalità per l'esercizio di questo diritto dovranno essere messe per iscritto in un documento che preveda anche delle attività di formazione e sensibilizzazione del personale e dei dirigenti. In un rapporto consegnato al Governo lo scorso settembre, il responsabile risorse umane di Orange, **Bruno Mettling** ha sottolineato che *“sapersi disconnettere a casa è una competenza che si costruisce a livello individuale ma che ha bisogno di essere sostenuta anche dalle imprese”*. Meglio promuovere il nuovo diritto attraverso negoziati e dialogo nelle imprese che attraverso sanzioni o multe. Essere sempre connessi abbassa la qualità del lavoro; non agiamo più essendo costretti a reagire di continuo. Disconnettersi, in fondo, non è altro che prendersi del tempo per sé e la propria famiglia, per questo non deve essere riconosciuto solo come un diritto – che in Francia è stato riconosciuto dal 2014 nell'ambito di un accordo di settore per le imprese del settore digitale – ma anche come un dovere. Per questo occorre un intervento legislativo ad hoc. In Germania, già dal 2014, Volkswagen ha preso un provvedimento simile: tutte le email inviate la sera e la notte arrivano al lavoratore la mattina dopo grazie a un accordo siglato tra azienda e sindacati che prevede un “obbligo di disconnessione dai dispositivi di comunicazione digitale”. In attesa che

qualcosa venga sottoscritto in merito anche in Italia invitiamo le aziende ed i lavoratori a considerare la questione considerandola anche dal punto di vista dei vantaggi: un collega e lavoratore riposato rende sicuramente molto di più!

Fondi pensione: un'opportunità di risparmio fiscale

Non tutti sono a conoscenza del fatto che lo statuto del nostro Fondo Pensione DB prevede l'opportunità, fortemente voluta dalle Organizzazioni Sindacali, di aprire una posizione autonoma nel fondo ai propri famigliari a carico.

Pensare alla pensione del proprio bambino già nella sua tenera età può sembrare eccessivo. Tuttavia, dal momento che l'assegno dell'Inps è destinato a scendere rispetto al passato, attivare un fondo pensione fin dalla culla (o quasi) ha una sua logica. Oltretutto i vantaggi fiscali sono interessanti, anche per i genitori. Il versamento in quote di fondi pensione e Fip (forme individuali di previdenza) fino ad un importo di 5.164,57 euro all'anno possono essere dedotte dall'imponibile Irpef annuo. Se, per esempio, il genitore che versa 5.164,57 euro al fondo pensione per il figlio a carico avesse un reddito Irpef annuo di 35 mila euro, risparmierebbe 1.962 euro di tasse, che salirebbero a 2.117 nel caso in cui il suo reddito fosse per esempio di 65 mila euro e a 2.220 euro se il reddito annuo fosse di 90 mila euro. Inoltre sul risultato di gestione maturato il fisco preleva il 20% (rispetto al 26% previsto sui rendimenti dei fondi comuni, delle sicav e delle gestioni patrimoniali) ed applica una tassazione agevolata in fase di prestazione previdenziale finale



(sia essa sotto forma di rendita che di capitale). L'insieme di questi vantaggi fiscali permette di sopportare rendimenti della gestione finanziaria del fondo anche quando non fossero particolarmente brillanti. Infatti, se 18 anni fa fosse stato attivato un fondo pensione con un versamento di 50 euro al mese (per un totale quindi finora di 10.800 euro versati) il montante aumenterebbe a 15.039 euro (per un +3,3% di rendimento annuo composto) ma con 5.338 euro di risparmi fiscali complessivi. Il calcolo si riferisce ad un genitore con un reddito medio di almeno 35.000 euro annui.

Per ottimizzare il rendimento finale per esempio è possibile decidere che, ipotizzando un piano di versamenti di 18 anni, si parte con il versamento iniziale nel comparto del fondo pensione a più alto profilo di rischio per poi decrescere (dopo 10 anni) in un comparto bilanciato e quando mancano 3-4 anni in un comparto obbligazionario per chiudere gli ultimi due anni in un comparto garantito.

Inoltre in analogia con quanto avviene per il Tfr, è previsto che il Fondo - al verificarsi di determinate condizioni - anticipi all'aderente che ne facesse richiesta una parte del montante accumulato. Si tratta di una misura studiata per venire incontro a chi si trova in situazione di difficoltà. Non va però dimenticato che il fine ultimo dell'iscritto è quello di costruirsi una seconda pensione; togliere montante pregiudica il risultato finale. Proprio per questo, è previsto che le anticipazioni richieste al fondo possano essere reintegrate, in modo tale da ricostruire la riserva che permetterà la liquidazione della pensione supplementare.

In qualunque momento (non si tiene conto degli anni di iscrizione) l'iscritto può poi chiedere al Fondo di anticipargli sino al 75% della posizione individuale maturata, per fronteggiare spese sanitarie connesse a gravi motivi di salute, riferite a lui, al coniuge o ai figli. Se l'aderente (iscritto al fondo da almeno 8 anni) vuole acquistare o ristrutturare la prima casa di abitazione, per sé o per i propri figli, può richiedere il 70% dell'accantonato.

Infine, per ulteriori esigenze, chi è iscritto al Fondo da almeno otto anni può chiedere un'anticipazione pari al 30% di quanto maturato. Questo meccanismo consente di «blindare» il capitale, lasciando però aperta la porta ad un salvagente in caso di bisogno.

La UILCA esige il rispetto delle persone

Siamo purtroppo costretti a tornare sul tema ormai noto delle pressioni commerciali, che caratterizza l'intero mondo bancario. Ormai è di uso comune da parte del Management ricorrere all'utilizzo di modalità che "stimolino" i colleghi nelle vendite. Quotidianamente telefonate, mail, call conference, briefing, colloqui. A questo spesso si aggiungono anche forme di pressioni più subdole, che in alcune realtà possono arrivare a configurarsi come vero e proprio mobbing, con conseguenti minacce di spostamenti, demansionamenti, nonché atteggiamenti tendenti all'umiliazione e allo schernimento dei colleghi, al solo fine di vendere i prodotti della Banca, in barba ai criteri della professionalità e della responsabilità verso i clienti. Da tempo la nostra Organizzazione Sindacale chiede all'Azienda di discutere insieme un Protocollo per le Vendite Responsabili. Riportiamo integralmente la mail che abbiamo scritto per denunciare un episodio, ma più che altro per sottolineare che siamo a conoscenza dell'uso di comportamenti e azioni che minano la quotidianità lavorativa e la serenità dei colleghi.

"In questi giorni è girata una mail con contenuti offensivi nei confronti dei lavoratori di una determinata regione commerciale. La posizione della Uilca nei confronti di tali atteggiamenti è di assoluto sdegno. Come Organizzazione, non appena venuti a conoscenza dell'accaduto, abbiamo segnalato al responsabile delle relazioni industriali l'inaccettabile comportamento e l'uso di epiteti e parole offensive nei confronti dei colleghi. Il Regional Manager deve

representare anche integrità morale e rispetto per il lavoro altrui e certi "toni" non possono essere tollerati! La triste verità è che certi usi e costumi sono adottati anche oralmente in maniera abituale in sedi diverse, violando le regole del buon senso e del rispetto reciproco. Richiediamo all'azienda di essere messi al corrente delle azioni adottate nei confronti dei diretti interessati e chiediamo garanzie concrete affinché per il futuro non si verifichino più casi come questi. Ti informiamo che la Uilca da tempo chiede a DB di negoziare con tutte le OO.SS un protocollo per le vendite responsabili al fine di scongiurare il ripetersi di tali episodi e soprattutto al fine di ripristinare un clima aziendale positivo e rispettoso delle regole e, ovviamente, delle persone"

Novità UILCA DB

La Uilca ha costituito la RSA sulla piazza di Lecco. Ringraziamo **Claudio Caslini** che ha assunto il ruolo di rappresentante e i nostri iscritti che ci hanno supportati per il raggiungimento dell'obiettivo.

In DB Consorzio, inoltre, abbiamo una nuova dirigente sindacale: la collega **Laura Abbati**.

La nostra crescita continua avviene grazie a tutti voi che ci sostenete attivamente: GRAZIE

UILCA DB CON TE!

E tu cosa ne pensi? Sei favorevole o contrario a rimanere sempre connesso anche dopo l'orario di lavoro?

Hai dubbi, perplessità domande, chiarimenti sugli argomenti trattati in questo numero? Non esitare a scriverci/contattarci all'indirizzo uilca.uil@gmail.com

Inoltre siamo sempre reperibili sui nostri cellulari personali che trovi anche in Group Directory.

Siamo anche su



Cerca **UILCA DB**, sarai sempre in contatto con noi!