

ARTICOLO47

Newsletter periodica di First Cisl

LUGLIO 2020



PRIMO PIANO

**Dalla crisi si esce
aumentando il credito**
pagina 3

SINDACATO/TRIBUTARIO
pagina 5

SMART WORKING
I rischi e le opportunità
pagina 6

MANAGEMENT
**Tra banche e clienti
metti la comunicazione**
pagina 7

LEGALE
Un anno senza precedenti
pagina 8

**La rotta del sindacato
nella tempesta del virus**

EDITORIALE

La rotta del sindacato nella tempesta del virus

L'esperienza di questi mesi e l'evidenza scientifica ci dicono che l'uscita dall'emergenza non significa – non ancora, almeno – la sconfitta del virus che tanti lutti ha causato al Paese. Ogni ragionamento, di conseguenza, è scritto sull'acqua: quel che oggi appare certo, domani può essere smentito. Ciò vale, tra le altre cose, anche per la crisi economica che abbiamo di fronte, i cui contorni – basta scorrere le previsioni delle principali istituzioni europee e internazionali – si presentano ancora non del tutto decifrabili. Anche il sindacato, tutto, e quello dei bancari forse più degli altri – offrendo le banche un servizio pubblico essenziale – si è trovato a navigare nel mare in tempesta. Tuttavia gli strumenti a nostra disposizione, affinati lungo gli anni, ci hanno consentito di non smarrire mai la rotta.

Fuor di metafora, la solida tradizione di relazioni industriali che contraddistingue il settore bancario ha permesso di tenere insieme obiettivi ed esigenze che in altri casi sarebbe stato difficile conciliare: su tutti la tutela della salute dei lavoratori e i servizi alla clientela. Servizi che – come prevede la legge – sono annoverati tra quelli essenziali, l'attività creditizia essendo la linfa vitale che permette al circuito dell'economia di continuare a girare e alle persone di provvedere alle loro necessità, anche le più elementari.

I protocolli sottoscritti con le associazioni datoriali (Abi, Federcasse, Ania) hanno centrato questo obiettivo. E lo hanno fatto assicurando una gestione dell'emergenza partecipata, che si è articolata dal livello nazionale fino ai gruppi bancari. Direi di più: l'interlocuzione costante con le controparti, specie con l'Abi, ha consentito di elaborare soluzioni fortemente innovative. Si pensi all'accesso in banca su appuntamento, che è stato preso a riferimento da alcune Regioni per le loro direttive e che ha avuto un ruolo decisivo nel garantire tanto la sicurezza dei lavoratori che quella della clientela.

Si pensi anche all'esteso utilizzo che è stato fatto dello smart working. Nel settore privato, per primi in Italia abbiamo garantito, nel Ccnl Abi rinnovato il

19/12/2019, il diritto alla disconnessione a tutte le lavoratrici e i lavoratori: indipendentemente, cioè, da eventuali previsioni di accordi collettivi aziendali e, soprattutto, anche a prescindere dall'utilizzo del lavoro agile. È evidente però che le dimensioni che ha assunto il lavoro da remoto durante l'emergenza devono spingerci per il futuro ad affinare le tutele in modo da prevenire distorsioni.

Del resto ciò che vale per lo smart working vale, più in generale, per la questione del digitale. First Cisl non ha mai agitato come uno spauracchio le tecnologie e non ha mai addossato all'innovazione in quanto tale le responsabilità della contrazione della base occupazionale, che risalgono invece alla cultura – indubbiamente miope – che permea gran parte del top management delle banche. Una cultura completamente schiacciata sul breve periodo, schiava delle trimestrali per così dire, che da anni non vede altra strada che il taglio dei costi per generare utili e remunerare gli azionisti. In queste mani le tecnologie digitali, con il loro potenziale oggettivamente rivoluzionario, rappresentano un rischio, che però sta a noi neutralizzare, orientando l'innovazione attraverso l'attività contrattuale, a livello nazionale come aziendale. Ragion per cui, chiusa la fase emergenziale, sarà bene rimettersi attorno a un tavolo per dare impulso alla cabina di regia sul digitale, se non vogliamo farci trovare impreparati dai cambiamenti che ci attendono.

Se c'è un insegnamento che, tornando alla premessa, dobbiamo trarre da questo periodo così doloroso è che non possiamo permetterci il lusso della passività. Il tempo dei bilanci verrà, ma è importante che fin d'ora in ognuno di noi si faccia largo la consapevolezza che, come diceva Italo Calvino, il camminare presuppone che a ogni passo il mondo cambi in qualche suo aspetto e pure che qualcosa cambi in noi.

Riccardo Colombani

PRIMO PIANO

Dalla crisi si esce aumentando il credito

Le banche possono tornare a essere motore di rilancio con politiche anticicliche del credito, come prospettato nella tavola rotonda organizzata da First Cisl

“Per risollevare l’economia italiana c’è una sola strada: aumentare il credito alle imprese”. Fare cioè il contrario di quel che le banche hanno sempre fatto nei periodi di recessione. È una sfida alta quella che lancia il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani. Una sfida che non deve essere affidata al solo settore bancario ma che, nel solco di quel che è avvenuto con il decreto Liquidità, va affrontata con il supporto dello Stato, cui Colombani chiede di scendere in campo emettendo nuove garanzie.

Del resto non è pensabile fronteggiare un cataclisma come quello provocato dal Covid-19 con strumenti ordinari. Le ultime stime della Commissione europea per quest’anno danno il Pil italiano al -11,2%, caduta che solo in parte sarà riassorbita nel 2021 (+ 6,1%). Le previsioni del Fmi non sono più incoraggianti.

Come uscirne? La ricetta dei bancari della Cisl si può riassumere in tre parole: politiche anticicliche del credito. A questo tema, non a caso, è stata dedicata la tavola rotonda che a Roma il 14 luglio ha introdotto i lavori dell’ultimo Comitato esecutivo.

Più credito, in questa fase, significa fornire ossigeno al tessuto delle Pmi, la dorsale dell’economia italiana. Il

problema è che la configurazione del sistema bancario non gioca a loro favore. Il processo di concentrazione che ha scandito gli ultimi anni, ha osservato nella sua relazione introduttiva Lucio Lamberti, docente di Scienza delle Finanze e di Economia degli intermediari all’Università Telematica San Raffaele di Roma, ha determinato una sorta di mutazione genetica nelle banche italiane. Il loro Dna è oggi più simile a quello del modello anglosassone, che ha come interfaccia la grande impresa, rispetto a quello tradizionale. La funzione sociale tratteggiata dalla Costituzione rischia di apparire un ricordo sbiadito. “Con un tessuto produttivo che poggia su 5,1 milioni di piccole e medie imprese, la cui dimensione in media è pari alla metà di quella europea, il nostro modello di sviluppo è molto diverso da quelli nordamericano e nordeuropeo. Per tanti anni le banche italiane hanno assolto a un ruolo fondamentale, privilegiando la relazione con gli imprenditori, colmando le lacune delle aziende, troppo piccole, incapaci di programmazione finanziaria e di utilizzare prodotti sofisticati. Oggi non è più così”.

L’emergere di player sempre più grandi, secondo Lamberti, “non è ottimale perché comporta un forte accentrimento delle decisioni”. La lontananza dai territori,



PRIMO PIANO

privati di direzioni autonome, finisce per riflettersi sul costo del denaro, anche quando ciò non trova giustificazione nella solvibilità delle imprese. Si tratta piuttosto di “uno svantaggio competitivo di matrice cognitivo-relazionale. Più un’impresa è lontana dal centro decisionale che delibera sul fido richiesto, più rischia di pagare caro il denaro”.

Di certo non hanno aiutato le riforme approvate su banche popolari e credito cooperativo. Un percorso che non va proseguito, spiega Lamberti, che invoca anzi una marcia indietro: “Le banche di territorio, benché molto ridotte rispetto ad alcuni anni fa nel numero, sono assolutamente da sostenere, anche intervenendo sulla riforma delle Bcc”.

Ricondurre le banche allo loro identità, farlo senza vagheggiare un improbabile – e non desiderabile – ritorno al passato. Missione impossibile, se si guarda in modo superficiale al mondo così com’è. Traguardo raggiungibile, invece, se si investe sulle idee in una prospettiva autenticamente riformista. La chiave di volta, suggerisce Colombani, non può che essere “la partecipazione finanziaria dei lavoratori al capitale, garantendo l’unitarietà della rappresentanza attraverso lo strumento del voting trust”. La rotta è quella tracciata dal Manifesto AdessoBanca.

Tornando al tema del credito, il decreto Liquidità ha avviato la macchina ma “nell’insieme i finanziamenti erogati sono molto al di sotto di ciò che serve – annota il numero uno dei bancari della Cisl - Per spingere le banche a concedere credito aggiuntivo è necessario supportare il loro sforzo con nuove garanzie statali, parziali o totali. In questo modo è possibile dar vita a un circolo virtuoso: più credito, più investimenti, più crescita. E per il sistema bancario meno crediti deteriorati, così da evitare di rivivere l’incubo del 2015”.

Non va dimenticato che è “la prima volta negli ultimi decenni che gli impieghi crescono nonostante la recessione”, adesso “dobbiamo far sì che si affermi l’idea che le politiche creditizie svolgono un ruolo anticiclico, di sostegno all’economia in tempi di crisi. E che le banche – sostiene Colombani - siano strumenti di trasmissione delle politiche pubbliche, come ha spiegato Mario Draghi nel suo intervento sul Financial Times. La parola debito non può più essere un tabù, il rischio altrimenti è una distruzione di capacità produttiva che non verrà più recuperata”.

Lo spettro della desertificazione industriale potrebbe presto andare a braccetto con quello della desertificazione bancaria; quest’ultimo peraltro ha già oggi in alcune aree del Paese – si pensi al Sud – dismesso i suoi connotati soprannaturali per acquisire consistenza fi-



sica. Ma la ragione non risiede tanto nella crisi attuale, quanto nella storia che abbiamo alle spalle, ragiona Sergio Luciano, firma del giornalismo economico e direttore di Economy e Investire: “Guai ai vinti, ecco la massima che può spiegare quel che è avvenuto al credito, in Italia ma non solo. La crisi finanziaria del 2008 è stata provocata dai derivati, ma la riscrittura delle regole, da cui l’Europa si è fatta travolgere, ha finito per penalizzare gli attori che invece di ricorrere alla finanza estrema avevano esercitato il credito. Non che questi ultimi fossero immuni da difetti, ma è un fatto che il conto, per paradosso, è stato fatto pagare a loro, mentre dei derivati non parla più nessuno”. Su questo sfondo si è innestata la rivoluzione digitale. Risultato: una banca formato Amazon, incentrata su algoritmi, governata sulla base di parametri decisi da una ristretta oligarchia finanziaria, che poco o nulla ha a che vedere con la banca tradizionale: “Ma togliere alla banca la possibilità di valutare in modo discrezionale il merito di credito significa toglierle l’anima. E non solo: è chiaro che di questo passo, complice la digitalizzazione, il destino della banca come l’abbiamo conosciuta è segnato”. Risalire la china? Difficile. Servirebbe una politica forte, in grado di orientare le scelte. Il contrario di quel che avviene oggi nelle democrazie occidentali, osserva Luciano, che vivono il dramma del declino, se non del tramonto, della politica. “Quel che è successo sullo scacchiere della finanza internazionale negli ultimi anni è stato talmente dirompente da rendere difficile immaginare un’inversione di tendenza”. Il sindacato rappresenta ancora, a differenza della politica politicante, una riserva di energia e competenze, e può tentare l’impresa attingendo a questo patrimonio: “C’è spazio in questo paesaggio disastroso – conclude Luciano – per un’iniziativa fondata sull’ottimismo della ragione e sul senso di responsabilità, qualità che per fortuna nel sindacato sono ancora presenti”.

Carlo D’Onofrio

SINDACATO

Trattative, sempre “in corso”

L'emergenza sanitaria tutt'ora in atto non ha arrestato il confronto tra Aziende e sindacati e, oltre ai molteplici Protocolli sottoscritti a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le trattative hanno affrontato riorganizzazioni aziendali, cessioni di ramo di azienda, ricorso al Fondo di Solidarietà e smart working. Temi comuni sui diversi tavoli negoziali, ma differenti nella loro evoluzione.

Il 16 luglio, in Banca Carige si è concluso l'accordo per l'attivazione della quarta finestra di accesso volontario al Fondo di sostegno al reddito – definito con l'accordo dello scorso novembre – che coinvolge circa 60 lavoratori, finestra di uscita dal primo luglio 2023, che maturino i requisiti pensionistici dall'1/2/2028 ed entro l'1/7/2028. Nel mese di maggio il Gruppo Intesa ha riorganizzato il “modello di servizio” di Intesa Sanpaolo Casa e nel Gruppo doValue è stato sottoscritto l'accordo per il trasferimento di 116 lavoratori riferiti all'operazione di cessione del ramo aziendale doSolutions SpA in favore della società Dock Joined in teck srl.

Operazione di cessione di ramo di azienda anche nel Gruppo cooperativo Iccrea: il progetto, approvato dai lavoratori a larghissima maggioranza, prevede il coinvolgimento di 195 risorse operative sulle due piazze principali di Roma e Milano.

Nel settore assicurativo il Gruppo Generali ha rinnovato l'accordo sul Fondo Straordinario di Solidarietà che prevede l'adesione, per un numero massimo di 450 risorse, di tutti coloro che matureranno i requisiti e la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 31/12/2026. Questi sono alcuni degli esempi di trattative svolte nel periodo.

Un contesto complesso, quindi, in continua evoluzione, in cui al mosaico sembra sempre mancare un tassello, e dove assume particolare rilevanza, anche in prospettiva, la ripresa del confronto per il rinnovo del Ccnl Dirigenti del Credito Cooperativo, il cui ultimo rinnovo è datato 2008.

Silvio Brocchieri

TRIBUTARIO

Grandi progetti per il fisco

Il recente atto di indirizzo del Ministero dell'Economia esprime le linee guida per gli obiettivi di politica fiscale per il 2020-2022. Nulla di sostanzialmente nuovo. Semplificare gli adempimenti tributari, fornire servizi di qualità, favorire una maggiore compliance dei contribuenti, costruire un rinnovato rapporto tra fisco e cittadini, contrastare l'evasione.

Per quanto riguarda le risorse umane, si intende velocizzare le procedure di reclutamento, promuovere la formazione e lo sviluppo professionale, migliorare l'efficienza organizzativa, anche con il ricorso a forme di lavoro agile.

Ambizioso anche il capitolo dedicato alla riscossione, ove si richiamano criteri di efficienza, efficacia, economicità ed equità, per garantire l'effettività del gettito e l'incremento del livello di adempimento spontaneo degli obblighi tributari. Trasparenza e fiducia reciproca, servizi digitali, potenziamento dei canali di contatto da remoto per l'assistenza ai contribuenti, costituiscono le linee guida.

Sul versante del recupero coattivo, miglioramenti nel collegamento fra banche dati, tempestivo aggiornamento e fruibilità di tutte le informazioni relative allo stato della riscossione, miglioramento delle tecniche di analisi delle posizioni debitorie, per innalzare il livello di efficacia delle azioni di recupero e avviare le procedure di riscossione in coerenza con la programmazione annuale, garantendo, nel contempo, la salvaguardia dei crediti in riscossione. Il tutto attraverso una revisione dei processi operativi, in ottica di crescente automazione, con l'intento di superare le attuali frammentazioni e duplicazioni di attività. Proponimenti che inducono una sensazione di déjà vu fiscale, di percorsi iniziati e mai completati.

Ogni volta che un Governo ha inteso affrontare in maniera globale il mondo delle tasse è poi stato costretto a complicare le cose. Questo l'insegnamento del passato. Ma, a furia di tentare, chissà che prima o poi, non sia la volta buona.

Riccardo Ferracino

SMART WORKING

I rischi e le opportunità

Gli uffici sono luogo di formazioni sociali, in cui le persone, oltre a produrre beni e servizi esprimono il valore proprio e irriducibile della vita di relazione

Negli ultimi mesi l'emergenza sanitaria da Covid-19 con la chiusura repentina degli uffici, ha costretto milioni di persone a lavorare a distanza, in Italia e nel mondo. È stato un passaggio brusco e frettoloso, si è consegnato il pc portatile al lavoratore, in alcuni casi neanche quello, solo un link all'intranet aziendale e si sono, per necessità, trasformati milioni di lavoratori in smart workers. Più che di lavoro agile, in realtà si è trattato di lavoro a distanza, non ricorrendo le caratteristiche tipiche previste dalla legge 81/2017.

Ora che l'emergenza sta rientrando e si sta ritornando negli uffici, vale la pena fare il punto sulle opportunità e i rischi di questo strumento per il futuro dell'organizzazione del lavoro e dei diritti dei lavoratori.

Il pro dello smart working erano già noti: maggiore flessibilità nel bilanciare lavoro e responsabilità familiari, riduzione dello stress legato alla mobilità casa-lavoro, miglioramento della motivazione individuale e di conseguenza incremento di produttività legato a una maggiore autonomia e responsabilizzazione nell'esercizio della propria attività. Le prime indagini post lock-down ne confermano il gradimento tra le lavoratrici e i lavoratori, anche se le donne riferiscono un più alto grado di stress, sicuramente dovuto al maggior carico di cura a causa della chiusura delle scuole.

Il lavoro agile, nel settore del credito, è materia regolata direttamente dal contratto collettivo nazionale ed è sempre necessario anche l'accordo tra dipendente e datore di lavoro. Il lavoro agile, di cui alla legge e al Ccnl ABI, privilegia le esigenze di conciliazione personale e familiare di chi lavora, rispetto a quelle di sola flessibilità delle imprese, dettate da logiche di efficientamento economico e di risparmio di costi di gestione.

Molti però esprimono il bisogno di un luogo fisico di incontro, sottolineando il valore dello scambio umano con i colleghi sia sul piano organizzativo che sul piano emotivo e relazionale.

Dal parte datoriale l'emergenza ha costretto a superare lo scetticismo atavico, rivelando lo Smart working una soluzione praticabile, utile a evitare il fermo totale che il lock-down avrebbe potuto comportare; che la produttività non è necessariamente legata a controllo e monitoraggio continuo – tutt'altro –, che i benefici possono essere notevoli. La tentazione potrebbe essere, quindi, quella di organizzare il lavoro, in futuro, in modo da ampliare questa modalità, contraendo progressivamente le sedi fisiche e rendendo di fatto sempre più virtuale la postazione di lavoro.

Per First Cisl, la questione non si può risolvere considerando solo il diritto dell'imprenditore a organizzare l'attività e il diritto individuale del lavoratore a operare da casa: la volontarietà della scelta, non può superare le altre esigenze proprie del rapporto di lavoro che si svolge come relazione di tipo giuridico-economico, ma anche interpersonale e sociale.

Il luogo di lavoro è un diritto insopprimibile e incoercibile del lavoratore in quanto persona, diritto che affonda le radici nella Costituzione, che all'art. 2 "riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità".

È evidente che i luoghi della produzione, e quindi gli uffici, non sono solo beni e valori economici, ma formazioni sociali in cui le persone/lavoratori, oltre a produrre beni e servizi esprimono loro stessi e il valore proprio e irriducibile della vita di relazione.

La transizione inevitabile del mondo del lavoro verso un più massivo utilizzo della forma a distanza va quindi governata e pianificata attentamente nel lungo termine, ponendo la massima attenzione nel preservare i diritti individuali e collettivi dei lavoratori, molti dei quali si sostanziano ed esplicitano nei luoghi fisici di lavoro.

Il sindacato, anche nel mutare dei tempi, ha la responsabilità di interpretare e difendere con pervicacia questo bisogno di espressione nella dimensione del "noi", che prende il nome di "diritti collettivi".

Anna Masiello

MANAGEMENT

Tra banche e clienti metti la comunicazione

Informazioni chiare e di facile accesso rafforzano un rapporto complesso

L'emergenza da Covid-19 ha scompaginato la nostra vita. Chi fortunatamente non è stato colpito dal virus, ha visto però la sua quotidianità stravolta anche sul piano economico. Lo sanno bene i lavoratori, le imprese, le banche. Le aziende di credito hanno fronteggiato l'emergenza con filiali chiuse, lavoro da remoto, gestione delle misure governative a sostegno dell'economia.

È chiaro che la pandemia ha complicato il rapporto banca/cliente tradizionale, quello che non usa l'home o il mobile banking e preferisce lo sportello.

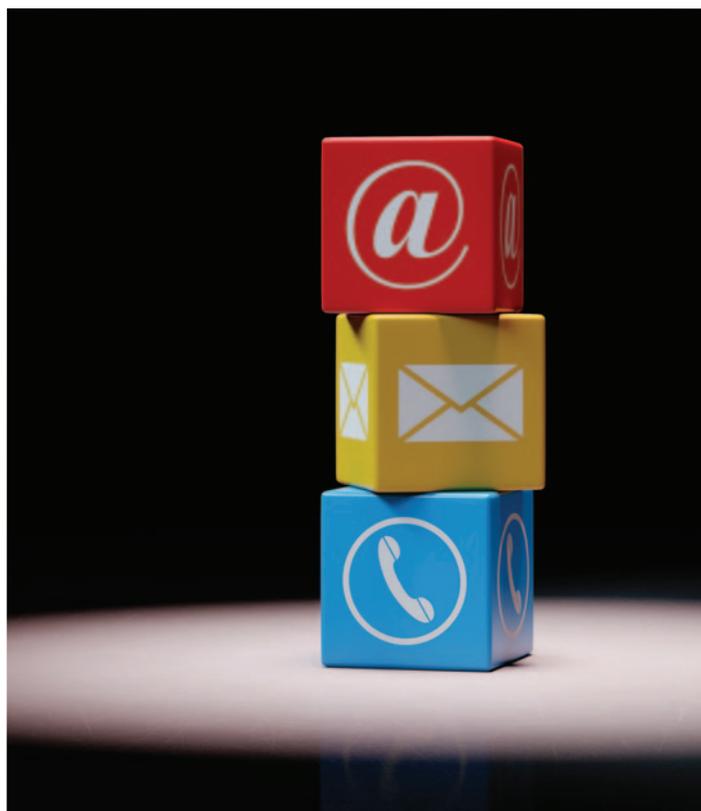
La comunicazione è un tassello fondamentale per stare vicini al cliente e accompagnarlo durante la crisi. Ma se le informazioni di servizio passano solo attraverso i siti internet delle banche – 1/4 degli italiani non ha una connessione internet, mentre 9 su 10 hanno uno smartphone – c'è ancora una quota di clienti difficile da raggiungere.

Per attivare le richieste di sospensione dei finanziamenti ad esempio, le banche hanno messo a disposizione numeri verdi, canali di posta elettronica semplice e certificata, modulistica online e istruzioni operative.

Ma anche sul web non tutti i gruppi bancari si sono distinti per una comunicazione accessibile. Ad esempio, la scelta di non dedicare alle moratorie una sezione in home page ha reso la vita difficile a chi intendeva far domanda. E non prevedere un numero verde dedicato è stato un segnale di scarsa attenzione, soprattutto se telefonare alla filiale significava probabilmente non trovare nessuno.

Le eccellenze in fatto di comunicazione web si sono equamente distribuite tra i grandi gruppi e le banche più piccole. E lo stesso vale per gli esempi meno efficaci: c'è chi non ha messo online la modulistica, chi ha indicato i contatti a cui rivolgersi in sezioni nascoste del sito, o – nei casi peggiori – chi ha indicato genericamente di contattare la filiale o il gestore senza fornire indirizzi email e numeri di telefono.

Insomma, se come si dice “il diavolo si nasconde nei dettagli”, questa emergenza può essere un'occasione per le banche per migliorare anche gli aspetti di comunicazione, che in fin dei conti dettagli non sono. Si tratta



infatti di strumenti utili a costruire un rapporto duraturo con il cliente. Non dimentichiamo che in Italia c'è un'ampia quota di cittadini unbanked: erano 15 milioni nel 2013, anche se dovrebbero essere diminuiti per gli obblighi di pagamento di stipendi e pensioni in conto corrente. E questi “esclusi” vanno recuperati in qualche modo.

Certo è che l'esclusione finanziaria, totale o parziale che sia, ha colpito pesantemente durante il Covid. Una rinnovata attenzione al servizio e una comunicazione chiara e di facile accesso possono contribuire a tessere una relazione forte con la clientela.

Con un po' di ottimismo Albert Einstein ci ricorda che è dalla crisi che emerge il meglio di noi: “la crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. La creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura”.

Alfabeto

LEGALE

Un anno senza precedenti

Da strumento per favorire i lavoratori, lo smart working rischia di divenire un'ulteriore fonte di stress lavoro correlato

Timidamente affacciatisi nel mondo del credito, unilateralmente disciplinato da contratti individuali di adesione, applicato con scarsa convinzione da manager culturalmente impreparati e scarsamente formati al coordinamento da remoto dei team, lo smart working avrebbe voluto coniugare conciliazione tempo vita/lavoro, flessibilità e autogestione.

Ha trovato disciplina nel Contratto collettivo nazionale del settore credito, che ne ribadisce la finalità di contemperare le esigenze produttive dell'azienda con quelle personali e familiari dei dipendenti, la volontarietà d'adesione e la durata massima di 10 giorni al mese, il riconoscimento di diritti e doveri dei lavoratori. Da strumento per favorire i lavoratori, lo smart working rischia tuttavia di divenire ulteriore fonte di stress lavoro correlato, soprattutto con l'arrivo del Covid-19, avendo il governo individuato, laddove possibile, il lavoro agile come strumento privilegiato di distanziamento sociale dei lavoratori – come sentenze di merito confermano – consentendone l'allontanamento dall'azienda, senza pregiudizio dell'attività produttiva.

Ricordiamo che lo stato di emergenza determina il superamento degli accordi individuali e che il telelavoro è ben altra cosa, prevedendo diversi e più gravosi obblighi da parte datoriale quanto a postazione di lavoro, strumenti e dotazioni.

I lavoratori hanno accolto con benevolenza la possibilità di lavorare da casa piuttosto che esporsi a maggiori rischi in azienda, ma passa il tempo e i nodi vengono al pettine.

Voci che invocano il ritorno in azienda, scoprono le difficoltà del lavoro attorniate da figli e familiari.

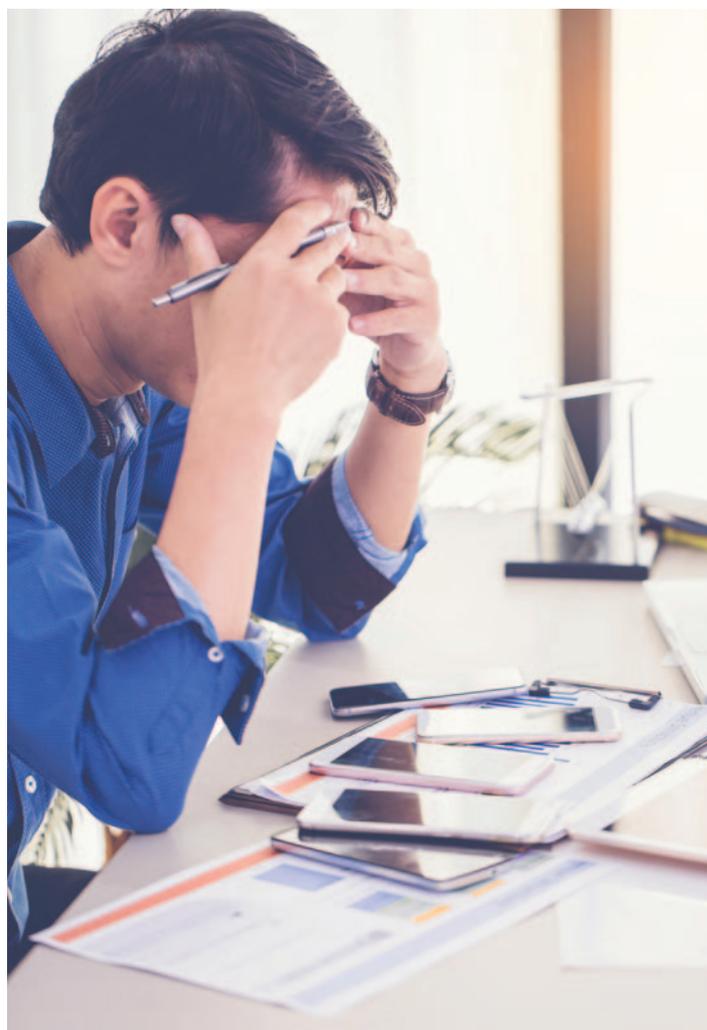
Difficile risulta spesso la condivisione del collegamento appesantito a sua volta da inconvenienti e interruzioni. Si rendono conto anche che è difficile lavorare dovendo accudire i figli, soprattutto se piccoli.

Rilevano il danno economico della forzata rinuncia al buono pasto, non più limitata a qualche giorno ma a

mesi, unitamente ai costi in termini di consumo elettrico e spese di connessione senza previsione di indennità, altrove riconosciuta.

E non da ultimo, quanto sia deleterio per la salute non avere una postazione di lavoro adeguata dal punto di vista ergonomico, di illuminazione e ricambio d'aria.

Luca Giannetta



ARTICOLO47 - Newsletter periodica First Cisl - luglio 2020

hanno collaborato a questo numero

Riccardo Colombani, Carlo D'Onofrio, Umberto Febbraro, Claudia Spoletini, Alfabeto, Silvio Brocchieri, Riccardo Ferracino, Luca Giannetta, Anna Masiello