

# InSintesi

TERZO TRIMESTRE 2023

L'estate ha lasciato spazio ad uno scoppiettante avvio di ripresa con la notizia riportata dalla stampa che riguarda l'azionista di riferimento Unipol e la sua richiesta alla Bce, poi accolta, di poter raddoppiare la propria posizione azionaria in Banca Popolare Sondrio. Per molti analisti sullo sfondo appare sempre più probabile una fusione con Bper. A noi sembra che ciò non sia imminente, appare invece decisamente più preoccupante che Unipol voglia "stimolare l'evoluzione della Banca secondo le migliori practice di mercato" perché suona come il preludio all'ingresso della Popolare di Sondrio nella via crucis (per i dipendenti) delle pressioni commerciali che tanti problemi hanno creato al personale di altre aziende. Saremo comunque pronti anche in questa nefasta situazione.

## ROVENTI UFFICI

Durante il periodo estivo abbiamo ricevuto diverse segnalazioni riguardanti la temperatura eccessiva nelle unità produttive, complice impianti o guasti o vetusti. Occorre tener presente che le elevate temperature registrate nel periodo estivo hanno comportato e stanno comportando provvedimenti e discussioni sul fronte giuslavoristico con particolare riferimento al noto principio, che qui semplifichiamo, di garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: basti pensare al ricorso alla cassa integrazione ordinaria. In presenza di temperature fuori dal normale range dell'ambiente lavorativo (sia troppo alte che troppo basse) si parla di *stress termico*, ben delineato sul sito dell'Inail.

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/conoscere-il-rischio/agenti-fisici/stress-termico.html>

Giova rammentare le previsioni dell'articolo 44 del D. Lgs. 81/2008 (Testo unico per la sicurezza sul lavoro) che, a nostro avviso, sono applicabili ad un luogo di lavoro che

Art. 44.  
Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

permane a lungo con temperature **estreme**. Non intendiamo in questa sede discorrere sulla temperatura ideale, questione che rimandiamo alle raccomandazioni degli organismi competenti, ma piuttosto sottolineare quanto riportato nell'ALLEGATO IV - **REQUISITI**

**DEI LUOGHI DI LAVORO** del sopracitato Testo unico che contempla, tra l'altro, come la temperatura nei locali di lavoro debba essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori.

Riteniamo inconfutabile che una temperatura di 35 gradi e superiori in ufficio **non** sia una temperatura adeguata all'organismo umano, eppure alcuni colleghi hanno lavorato per diversi giorni in una **sauna** mascherata da ufficio. Ovviamente, come c'era da aspettarsi, il problema tecnico all'origine del disagio è stato risolto velocemente dopo l'intervento tempestivo del sindacato.

Raccomandiamo di segnalare sempre tempestivamente ai nostri sindacalisti e RLS ogni problematica in tema di salute e sicurezza affinché vengano adottati i provvedimenti eventualmente necessari. Ai Preposti, rammentiamo le responsabilità connesse al ruolo, visionabili anche al seguente link:

<https://www.firstcisl.it/aree-tematiche/salute-e-sicurezza/documenti/>

Vi invitiamo a tenere in considerazione che l'attenzione da parte del sindacalista/RLS è doverosa, per quanto talvolta percepita come invadenza da parte di alcuni dipendenti; in proposito, suggeriamo la lettura dell'interessante documento promosso da **First Cisl Lombardia** che evidenzia una recente sentenza della Corte di Cassazione, molto significativa in relazione alle responsabilità del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

<https://www.firstcisl.it/lombardia/wp-content/uploads/sites/6/2023/10/IL-PUNTO-1.pdf>

  
**IL PUNTO**   
Edizione 10/2023

La Corte di Cassazione Sezione Quarta sentenza 38914 del 25 settembre 2023 ha stabilito il principio che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è responsabile di omicidio colposo in concorso con il datore di lavoro quando, non adempiendo ai compiti del suo ruolo di RLS, consente la realizzazione del reato.

## ACCORDI SINDACALI

In risposta ad alcune delle questioni che avevamo sottolineato in precedenza, First e le altre organizzazioni sindacali hanno siglato due importanti accordi sul **premio di produttività** e sui **mutui prima casa in convenzione dipendenti**. Nel rimandarvi ai due comunicati unitari, sottolineiamo come non vi sia da sedersi sugli allori: certamente siamo soddisfatti per le trattative concluse, tutt'altro che scontate, ma c'è ancora molto da lavorare per migliorare l'offerta della Banca ai dipendenti. Abbiamo già ribadito quanto sia importante il premio di produttività come leva motivazionale collettiva; in merito, cogliamo un'apparente convergenza da parte dell'anima ancora popolare della BpS. Va da sé che soluzioni motivazionali diverse dal premio di produttività non possano prescindere dall'adozione di un criterio di valutazione della prestazione che sia condiviso su larga scala, oggettivo ed equo. Inoltre, qualsiasi nuovo provvedimento incentivante dovrebbe rivolgersi a *tutto il personale*, essere corredato da *importanti e tangibili poste economiche* oltre che ispirato a criteri di *trasparenza delle regole del gioco*. Nelle varie visite alle dipendenze, percepiamo tra i colleghi opinioni che vanno dallo scetticismo all'entusiasmo per l'iniziativa premiante rivolta alle filiali, ma tutti concordano nel voler conoscere l'ordine di grandezza dell'importo che l'azienda intende riconoscere alle filiali primeggianti: auspichiamo che ex-post non rimangano delusi.

Continuando a mantenere viva l'attenzione sul tema, abbiamo ripreso unitariamente la trattativa per siglare un **accordo sulla parità di genere e part time**: la bozza contrattuale è a buon punto, la trattativa verte su alcuni punti che auspichiamo possano essere conciliati.

Anche in considerazione dei dati sulle assunzioni e promozioni analizzati per l'incontro annuale, riteniamo sia nell'interesse di tutti giungere ad un accordo che potrebbe essere una prima importante risposta alle esigenze di molti dipendenti e anche una testimonianza della volontà aziendale di dare coerente attuazione alle recenti scelte istituzionali.

## ACCORDO SUI MUTUI PRIMA CASA: FAQ

### Paragrafo "TASSO APPLICATO"

In caso di applicazione di un **tasso di interesse fisso** sarà pari al **75% dell'I.R.S. lettera - Interest Rate Swap** di periodo corrispondente alla durata del mutuo.

Nel caso di rilevanti variazioni del valore del tasso di interesse risultante dalla formula di cui al presente alinea, le parti si impegnano a rivedere quanto indicato.

La precisazione sottolineata va interpretata nel senso di un impegno a trovarsi e modificare l'accordo qualora i tassi applicati risultino fuori mercato.

### Paragrafo "PREFINANZIAMENTO"

Nell'attesa del perfezionamento del mutuo, la Banca mette a disposizione dei richiedenti un prefinanziamento per l'importo del mutuo approvato dagli organi deliberanti competenti, a un tasso pari all'Euribor 1 mese, divisore 365 (parametro 3C), rilevato a fine mese e applicato

Per coloro che hanno in essere un "Prefinanziamento Mutuo", non c'è alcun obbligo di rinegoziazione in capo all'azienda.

### Paragrafo "ESTINZIONE ANTICIPATA"

Nel caso in cui il dipendente intendesse alienare l'immobile oggetto del mutuo per acquistare altro immobile, il mutuo agevolato, previa valutazione del merito creditizio, dovrà essere estinto e potrà essere richiesto un nuovo mutuo, alle stesse condizioni e per la durata e importi residui, a spese del richiedente.

Significa che un dipendente che vende casa e ne compra un'altra, deve estinguere il vecchio mutuo prima casa e può accendere un altro mutuo sempre prima casa (eccezione questa rispetto a *una volta nella vita* prevista dall'accordo) ma le condizioni saranno le stesse, l'importo sarà per il debito residuo del vecchio mutuo e la durata sarà la durata residua del vecchio mutuo.

Un caro saluto.

First Cisl Banca Popolare di Sondrio

[popsondrio@firstcisl.it](mailto:popsondrio@firstcisl.it)