



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: andreypopov/123rf.com



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numerà o otto-agosto/settembre 2022

Una pressione ossessiva e compulsiva

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinteri

Direttore Comitato di Redazione
Mariarosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Mariarosa Petrucci
Marco Tinteri
Marco Rossi
Filippo Virzi

Ha collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, componente OdC FABI Unicredit spa
Federico Marconi, RSA FABI Reggio Emilia
Gisella Protti, componente OdC FABI Gruppo Unicredit

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale informativo
della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

ATTUALITÀ

Una pressione ossessiva e compulsiva.....1

NOTIZIE DALL'INPS

Congedo obbligatorio di paternità e congedi parentali: le ultime novità.....2

Permessi legge 104 e congedo straordinario, cosa cambia.....4

Ulteriori precisazioni L. 104 e congedo straordinario - Unioni civili, nuovo orientamento per gli "affini".....5

Bonus trasporti a partire da settembre.....5

VARIE

Speciale Uni-Inform - Dossier Scuola 2022.....6

Esodo e contributo figli studenti.....6

E INFINE...

In cauda venenum - La nostra intervista doppia.....7

Breaking news smart working

Approvato in **Senato** il decreto Aiuti bis ([giovedì 15 settembre alla Camera](#)). Fra gli argomenti proroga dello smart al 31.12.22 per fragili e genitori di figli under 14 e aumento plafond a 600 € dei fringe benefit per le somme versate dai datori per il pagamento delle varie utenze domestiche. Maggiori dettagli nel prossimo numero.

Una pressione ossessiva e compulsiva

Con settembre, finite per tutti le ferie, ecco che si riprendono le fila dei tanti argomenti da discutere con l'azienda. Alcuni di assoluta priorità, come lo scottante tema delle pressioni commerciali. La denuncia, l'ennesima in effetti, questa volta viene da Stefano Cefaloni, coordinatore FABI del Gruppo Unicredit, intervistato da FABITV nella puntata di "Banche e Territori" dello scorso 10 settembre.

"Viviamo un periodo di evidente criticità", afferma Cefaloni e sulle pressioni commerciali "gli impegni dell'azienda, più volte esplicitati, non trovano reale corrispondenza nelle azioni delle figure di sintesi del commerciale. La pressione è **esercitata in maniera a volte ossessiva e compulsiva** ed esaspera i lavoratori delle agenzie. Il tema del cambiamento culturale dei responsabili del commerciale **non è più differibile nel tempo e nella modalità**. La FABI è impegnata con tutte le sue strutture nazionali ed aziendali nel contribuire ad un reale cambio di passo".

Pressioni commerciali, quindi, come priorità.

Ma occorre proseguire anche nell'aggiornamento complessivo dell'accordo sugli inquadramenti, così da definire i percorsi professionali di tutte le nuove figure nate con la riorganizzazione di dicembre. Altrettanto urgente è occuparsi del rientro di UCS in



Unicredit, operazione che l'azienda intende effettuare a breve, e garantire a tutti i lavoratori interessati la massima tutela. Senza contare l'attenta verifica dei precisi impegni che l'azienda deve onorare in tema di assunzioni e formazione. Insomma, parecchio lavoro da fare.

Nell'attesa di potervi comunicare gli sviluppi che deriveranno dagli incontri con l'azienda, dedichiamo la maggior parte di questo numero di Uni-Inform alle tante ed importanti novità introdotte dal Decreto Legge 105/2022 con l'obiettivo di contribuire alla parità di genere e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le modifiche normative toccano aspetti fondamentali nella vita di tutti noi e l'ampliamento dei diritti così sancito rappresenta un ulteriore passo in avanti nella considerevole sfida che, ogni giorno, molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza si trovano a dover affrontare.

Buona lettura!

mp

Puoi vedere su FABI TV la puntata di "[Banche e Territori](#)" dedicata a [Unicredit](#) cliccando qui o inquadrando il qr code a lato.



Notizie dall'INPS

Congedo obbligatorio di paternità e congedi parentali: le ultime novità

Con [messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022](#) l'INPS fornisce le prime indicazioni relative alle modifiche introdotte, con **decorrenza 13 agosto 2022**, dal [Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105](#) per quanto riguarda il congedo di paternità obbligatorio e i congedi parentali per i genitori lavoratori dipendenti.

Vediamo i principali contenuti del messaggio, al quale rimandiamo per gli tutti gli approfondimenti del caso.

➤ Congedo di paternità obbligatorio

In estrema sintesi, il Decreto introduce le seguenti novità:

- possibilità di fruire dei 10 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire **dai 2 mesi antecedenti** la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita (in precedenza il periodo di fruizione era limitato ai 5 mesi successivi alla nascita);
- il **raddoppio** dei giorni di congedo in caso di **parto plurimo**.



Copyright: bialasiewicz/123rf.com

Per ricapitolare, entrando più nello specifico, il congedo obbligatorio di paternità:

- spetta ai padri (anche adottivi e affidatari) lavoratori dipendenti;
- può essere utilizzato anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre;
- è fruibile nell'arco temporale che va **dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto** ed è utilizzabile "entro lo stesso arco temporale, anche in caso di **morte perinatale del figlio**";
- **non è frazionabile a ore** e i giorni di congedo possono essere **fruiti anche in via non continuativa**.
- è aumentato a **20 giorni lavorativi** in caso di **parto plurimo**;
- deve essere comunicato al datore di lavoro in **forma scritta** (o, ove presente, tramite il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze) con un preavviso non inferiore a **cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.
- prevede il riconoscimento di un'indennità giornaliera pari al **100% della retribuzione**. L'INPS precisa anche che *"per quanto concerne il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative"*.

Può valere anche la pena ricordare che il legislatore ha previsto sanzioni a carico dei datori di lavoro in caso di *"rifiuto, opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro"* per paternità.

➤ Congedi parentali per genitori lavoratori dipendenti

Il [Decreto Legislativo 105/2022](#) interviene anche sulla disciplina dei **congedi parentali**, apportando modifiche che **estendono la durata complessiva del diritto**, sia per quanto riguarda la possibile **durata dell'astensione dal lavoro indennizzata**, sia per quanto riguarda **l'età del bambino/a** per il/la quale si potrà fruire del congedo.

In sostanza **aumenta**:

- **da 6 a 12 anni** l'età del/la bambino/a entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato nella misura del 30%;
- **da 6 a 9 mesi** la durata del congedo indennizzabile a carico dell'Inps nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori. In particolare vengono previsti:
 - **3 mesi per uno dei genitori (non trasferibili all'altro genitore)** fino al dodicesimo anno (quindi non più fino al sesto anno) di vita del/la bambino/a o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
 - **3 mesi per l'altro genitore (sempre non trasferibili)** fino al dodicesimo anno (quindi non più fino al sesto anno) di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
 - **ulteriori 3 mesi in favore di entrambi i genitori**, in alternativa tra loro, **nel rispetto di un periodo massimo complessivo di 9 mesi** (i mesi di congedo indennizzato totali tra i due genitori sono così aumentati di tre mesi e passano dai 6 mesi previsti dalla precedente normativa agli attuali 9 mesi).
- **da 10 a 11 mesi** (continuativi o frazionati) la durata del congedo parentale al **genitore solo**, di cui **9 mesi** (in luogo dei 6 mesi già previsti) **indennizzabili** al 30% della retribuzione. La normativa precisa che per

“genitore solo” deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell’art. 337quater del Codice Civile, l’**affidamento esclusivo** della figlia o del figlio.

Può essere utile ricordare che **restano invariati i limiti massimi**, sia cumulativi tra entrambi i genitori, sia individuali, vale a dire:

- **10 mesi** di congedo complessivamente fruibili da entrambi i genitori (**elevabili ad 11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlia/o entro i primi dodici anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **6 mesi per la madre e 6 mesi per il padre** (elevabile a **7 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Il Decreto legislativo 105/2022 introduce anche un’altra importante novità relativa ai congedi parentali. Con la modifica apportata al comma 5 dell’art. 34 del “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, viene confermato che **i periodi di congedo parentale** sono computati nell’anzianità di servizio e specificato, a differenza delle precedenti disposizioni, che **“non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesimamensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio” e, comunque, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva”**.

Per la **richiesta dei congedi** secondo le novità introdotte, L’INPS precisa che, a partire dal **13 agosto 2022**, in attesa delle necessarie implementazioni informatiche, è possibile presentare la **richiesta al proprio datore di lavoro**, regolarizzando in seguito la domanda telematica all’Inps. Ulteriori indicazioni saranno fornite dall’INPS in una specifica circolare di prossima pubblicazione.

Nella tabella qui sotto trovi un riepilogo delle principali modifiche relative ai congedi parentali

	PRIMA	DOPO
Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%	6 anni di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia (1)	12 anni di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia
Durata congedo per genitore solo/genitore con affidamento esclusivo	10 mesi	11 mesi
Periodo indenniz.to al 30% (totale genitori) (2)	6 mesi totali	9 mesi totali, tra i due genitori, a condizione che entrambi fruiscano di almeno 3 mesi di congedo (N.B. 3 mesi per ciascun genitore non sono trasferibili all’altro).
Periodo indenniz.to al 30% per genitore solo/affidamento esclusivo	6 mesi	9 mesi
Effetti dell’assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico	Possibilità di ricadute negative (riduzione ferie e trattamento economico)	Non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

(1) 8 anni di età in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione: per il 2022 tale soglia corrisponde a un reddito annuo lordo di € 17.041,38.

(2) In caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione (per il 2022 la soglia è di € 17.041,38) sono indennizzati anche i mesi successivi.

Notizie dall'INPS

Permessi legge 104 e congedo straordinario, cosa cambia

Con [messaggio n. 3096 del 5/8/2022](#) l'INPS comunica le prime indicazioni operative, riferite ai lavoratori del settore privato, relative alle novità in materia di L. 104 introdotte dal Decreto Legislativo 30/6/2022 n. 105, che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158 "relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza".

In particolare - a partire **13 agosto 2022** - vengono introdotte le seguenti modifiche:

➤ Permessi L. 104

Fermo restando il limite complessivo dei **tre giorni al mese**, il diritto ai permessi per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità grave può essere riconosciuto **a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne fra loro alternativamente**. Viene quindi eliminato il concetto del "referente unico dell'assistenza", in base al quale il diritto ai giorni di permesso, fatta eccezione per i genitori, non poteva essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente.



➤ Congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità

- ✓ Viene introdotto il "**convivente di fatto**" (art. 1 comma 36 Legge 20 maggio 2016, n. 76, vedi box a fianco) tra i soggetti che il legislatore individua "prioritariamente" per la concessione del congedo straordinario. Il convivente ora può quindi fruire del congedo in alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile.
- ✓ Il congedo spetta anche nel caso in cui la **convivenza**, qualora normativamente prevista, sia stata **instaurata dopo la richiesta di congedo** (purché sia garantita per tutta la durata del congedo stesso).

Art. 1 comma 36 Legge 20 maggio 2016, n. 76

[...] si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Per la richiesta del congedo così modificato, in attesa delle necessarie implementazioni degli applicativi INPS, occorre allegare all'atto della domanda una **dichiarazione sostitutiva di certificazione** ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445 (cosiddetta "autocertificazione", che sarà verificata dall'INPS presso l'anagrafe) dalla quale risulti, a seconda delle situazioni:

- ✓ la convivenza di fatto con il disabile da assistere;
- ✓ che si provvederà ad instaurare la convivenza con il familiare da assistere entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Ricapitolando...

Chi può fruire del congedo biennale retribuito (cd "congedo straordinario") secondo l'ordine di priorità:

1. **il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. **il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
3. **uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. **uno dei fratelli o sorelle conviventi** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. **un parente o affine entro il terzo grado convivente** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Ulteriori precisazioni L. 104 e congedo straordinario

Unioni civili, nuovo orientamento per gli “affini”

Con [circolare n. 36 del 7 marzo 2022](#), l'INPS comunica nuove disposizioni in relazione alla possibilità di riconoscimento dei tre giorni di permesso mensili ai sensi della L. 194/92 e del congedo straordinario per l'assistenza ai soggetti con disabilità grave.

In particolare vengono chiarite le modifiche di orientamento che, su espresso parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, sono recentemente intervenute con riferimento alle **parti delle unioni civili**.

Le norme precedenti prevedevano che una parte dell'unione civile potesse fruire dei **permessi di cui alla L. 104/92 unicamente per prestare assistenza all'altra parte dell'unione civile stessa**. A differenza di quanto previsto per i coniugi, infatti, non era consentita la fruizione dei permessi per prestare assistenza ai parenti dell'unito (i cd affini) in quanto, secondo le norme nazionali, l'insorgere di un'unione civile non avrebbe determinato la costituzione di un rapporto di affinità con i parenti dell'altro.

Tale interpretazione è stata recentemente ritenuta in contrasto con l'orientamento giurisprudenziale consolidato dell'Unione Europea e di conseguenza l'INPS comunica con la suddetta circolare che **il diritto ai permessi mensili previsti dalla L. 104/92 “va riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza ad un parente dell'unito”**.

Per analogia con i principi che hanno sancito il diverso orientamento nella concessione dei permessi, la medesima circolare INPS chiarisce che anche il **congedo straordinario** può essere riconosciuto alla parte di unione civile sia nel caso che assista l'altra parte dell'unione stessa, **sia nel caso di assistenza ad un parente dell'unito**. Fermo restando il limite del terzo grado di affinità ed il requisito della convivenza già previsti, allo stesso modo anche i parenti di una parte dell'unione civile hanno diritto di assistere l'altra parte dell'unione (vedi ordine di priorità nello specchio alla pagina precedente).

Per quanto riguarda le convivenze di fatto, può essere utile precisare che, sempre secondo quanto indicato dalla [circolare n. 36 del 7 marzo 2022](#) - alla quale rimandiamo per gli eventuali approfondimenti - il diritto ai permessi L. 104/92 sussiste per l'assistenza al proprio convivente **ma non per l'assistenza ai parenti di quest'ultimo**.

Bonus trasporti a partire da settembre

È partita a settembre la possibilità di richiedere il cosiddetto “Bonus Trasporti”, istituito con Decreto Legge n. 50 del 17 maggio 2022 (il cosiddetto Decreto Aiuti, art. 35), convertito con modificazioni in Legge n. 91 del 15 luglio 2022.

Scopo del bonus è sostenere il reddito delle famiglie a fronte della crisi energetica in corso e, incentivando l'uso del trasporto pubblico locale, favorire anche effetti positivi in tema di sostenibilità ambientale. Vediamo come funziona.

Con il bonus possono essere acquistati abbonamenti annuali o mensili relativi ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale.

Il bonus è destinato alle **persone fisiche che nell'anno 2021 hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 35mila euro** e può coprire **fino al 100% della spesa da sostenere** ma, in ogni caso, **nel limite massimo di 60 euro per ciascun beneficiario**. Deve essere utilizzato per l'acquisto, **entro il 31 dicembre 2022**, di **un solo abbonamento** (annuale, mensile o relativo a più mensilità. Attenzione, sono esclusi i servizi di prima classe, executive, business, club executive, salotto, premium, working area e business salottino).

La piattaforma per effettuare la domanda del bonus è operativa **da settembre**, accedendo al portale

<http://www.bonustrasporti.lavoro.gov.it> del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali muniti di SPID o CIE. Per effettuare la richiesta è inoltre necessario fornire le necessarie dichiarazioni sostitutive di autocertificazione e indicare l'importo del buono richiesto a fronte della spesa prevista, nonché il gestore del servizio di trasporto pubblico utilizzato. Una volta emesso, il bonus sarà spendibile presso un solo gestore e dovrà essere utilizzato entro il mese di emissione, presentandolo alle biglietterie del gestore del servizio di trasporto pubblico selezionato, che ne potrà verificare la validità tramite il medesimo portale.

Speciale Uni-Inform

Dossier Scuola 2022

contributo per figli studenti, libri scolastici, spese di istruzione, convenzioni e...permessi.

Con l'approssimarsi dell'inizio dell'anno scolastico ti segnaliamo la pubblicazione, rivista ed aggiornata, che anche quest'anno abbiamo predisposto con l'obiettivo di raccogliere, in un unico documento di facile consultazione, le indicazioni principali ed i suggerimenti operativi relativi a tutto ciò che riguarda la scuola, dalla richiesta del contributo aziendale per i figli studenti all'utilizzo del conto welfare per il rimborso dei libri scolastici e per gli eventuali vantaggi derivanti dalle convenzioni.

A fine agosto abbiamo già provveduto ad inviare il documento via email a tutti gli iscritti FABI, ma per ogni occorrenza puoi rivolgerti al tuo sindacalista Fabi di riferimento sul territorio.

Buona scuola a tutti.



Esodo e contributo figli studenti.

Riproponiamo, in quanto di possibile interesse generale, il quesito che riceviamo in relazione al pagamento del contributo figli studenti per i colleghi "in esodo" e la risposta dei referenti FABI della Commissione Welfare di Gruppo.

Il quesito.

Nello speciale sulla scuola di agosto si parla, come percettore del contributo figli studenti (vedi immagine qui sotto), del dipendente e del pensionato. Non viene invece citato l'esodato. Si deve intendere quindi che quest'ultimo non ne abbia diritto ma che, una volta diventato pensionato, invece, lo maturi nuovamente? A giudicare dal sito INPS ivi richiamato (vedi immagine a lato) parrebbe di sì, ma chiedo la vostra esperta conferma.

R.S. (Udine)

A chi è rivolto

L'Assegno per il Nucleo Familiare ai lavoratori dipendenti erogato dall'INPS, spetta a:

- lavoratori dipendenti del settore privato;
- lavoratori dipendenti agricoli;
- lavoratori dipendenti di ditte cessate o fallite;
- titolari di prestazioni previdenziali;
- lavoratori in altre situazioni di pagamento diretto (es. lavoratori in aspettativa sindacale, marittimi sbarcati per infortunio).



A chi spetta

Il contributo spetta ai figli (compresi gli adottivi e i minori in affidamento) nonché ai soggetti equiparati, a carico del dipendente (in servizio o pensionato percettore di rendita del Fondo Pensione) secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli Assegni Familiari. Sul sito istituzionale dell'INPS, al percorso: Home > Prestazioni e servizi > tutti i servizi > [Assegno per il nucleo familiare: lavoratori dipendenti di aziende attive](#), una specifica informativa



La risposta.

Gentile collega,

il quesito che ci poni è molto interessante. In sostanza le valutazioni fatte sono per la maggior parte condivisibili. Infatti gli esodati NON hanno diritto a questi trattamenti in quanto la legge non lo consente perché l'assegno di esodo non è considerato reddito. Non è corretto dire che diventando pensionati "si potranno percepire", perché possono, eventualmente, beneficiarne SOLO I PENSIONATI CHE DAL FONDO PERCEPISCONO UNA RENDITA MENSILE.

Componenti Fabi Comm.ne Welfare



**IN CAUDA
VENENUM...**

La nostra “intervista doppia”

Alcuni colleghi ci segnalano la recente modifica dell’intervista Mifid effettuata dall’azienda.

Una modifica che, secondo quanto hanno potuto verificare sul campo gli stessi colleghi, renderebbe per i clienti particolarmente ostico il superamento della “prova di verifica” obbligatoria per l’appropriatezza degli strumenti finanziari. In particolare, rispondere in modo errato ad una specifica domanda (qui sotto), precluderebbe ai clienti la possibilità di sottoscrivere un significativo numero di prodotti di investimento.

2.3) Si definisce “frontiera efficiente” la curva che collega tutti i portafogli che rappresentano la migliore combinazione possibile di rendimento e rischio. Un portafoglio si colloca sulla frontiera efficiente se per quel dato livello di rischio massimizza il rendimento atteso o se per quel dato livello di rendimento atteso minimizza il rischio.

Ipotizzando due portafogli sulla frontiera efficiente:

- portafoglio A con rendimento atteso 3% e rischio 5%;
- portafoglio B con rendimento atteso 10% e rischio 30%;

Un terzo portafoglio C sempre sulla frontiera efficiente, con rendimento atteso del 7%, secondo Lei che valore plausibile di rischio potrebbe avere tra quelli indicati?

- 5 %
- 15 %
- non saprei

Pur non rientrando tra i compiti sindacali l’analisi di tale situazione, prettamente organizzativa, la questione ci ha incuriosito e abbiamo effettuato qualche approfondimento. Pare che la stessa società di consulenza alla quale si attribuisce la nuova versione delle domande Mifid stia elaborando un questionario analogo per una azienda produttrice di pneumatici, da proporre agli automobilisti che devono effettuare il cambio gomme. In questo caso, ad una particolare risposta errata corrisponderebbe il mancato cambio dei pneumatici.

Di seguito, secondo fonti tuttavia ancora da confermare, la domanda destinata all’automobilista:

1.1) La resistenza al rotolamento è il risultato di tutte le perdite energetiche che si verificano durante il rotolamento.

Senza riferimenti alla superficie del terreno, queste perdite sono da ricercare fondamentalmente in:

- isteresi dovuta alla natura viscoelastica della gomma;
- attrito generato negli slittamenti con il suolo;
- resistenze di tipo aerodinamico causate dall’aria, sia interna, sia esterna.

Per ridurre il coefficiente di rotolamento e quindi far calare l’isteresi, secondo lei il gonfiaggio corretto, deve essere:

- aumentato in % su suoli cedevoli
- aumentato su suoli compatti
- non saprei

In conclusione.

Se siamo assolutamente certi della realtà del primo questionario che, in caso di mancata risposta corretta all’astrusa domanda, condurrà il povero cliente alla certa mancata sottoscrizione del prodotto, magari anche desiderato, lo stesso non può dirsi del secondo. Anche se pare che più di un top manager sia stato visto uscire dal proprio gommista palesemente irritato ed ancora con i vecchi pneumatici...