

**SOMMARIO:**Pag. 2Si Europa perché
ConquistePag. 3

Una lunga estate calda

Pag. 4 e 5

Notizie dalla rete

Pag. 6 e 7+ Salari
- DisuguaglianzePag. 8Lavoratrici in
gravidenzaPag. 9

Le guide Fisac CGIL

Pag. 10 e 11Agevolazioni Regione
LombardiaPag. 12

Chi va al lavoro in bici

Pag. 13Armamenti: i nostri
partner commercialiPag. 14Un minuto
per riflettere**RAFFORZARE L'UNIONE ★ CAMBIARNE LE POLITICHE**

"L'Europa – diceva Schuman, uno dei padri fondatori – non potrà farsi in una sola volta, né sarà costituita tutta insieme. Essa sorgerà da realizzazioni concrete che creino anzitutto una solidarietà di fatto". Per questo per noi è importante proseguire nell'Unione politica e nella strada che garantisca progresso e protezione ai suoi cittadini. Ciò significa modificare radicalmente le politiche che sono state messe in campo in questi anni e rafforzare il processo di unificazione.

★ Proseguire nel processo di unificazione politica e di consolidamento delle istituzioni UE che devono essere più democratiche, trasparenti, responsabili ed efficienti, rafforzando il controllo democratico e l'iniziativa legislativa del Parlamento europeo. Occorre più partecipazione democratica e dialogo sociale.

★ Le politiche economiche e fiscali sono state un banco di prova negativo durante la crisi. Occorre un piano straordinario per gli investimenti e la creazione di posti di lavoro. È necessario riformare il patto di stabilità, cancellando il fiscal compact e introducendo una "regola aurea" che escluda, da deficit e obiettivi di debito, gli investimenti a favore delle infrastrutture, la green economy, l'innovazione e la ricerca, l'istruzione e la formazione, le infrastrutture sociali e i servizi pubblici. Coordinare le politiche fiscali per contrastare l'evasione e la competizione tra paesi e costruire un bilancio con fonti proprie.

★ Attuare il pilastro europeo dei diritti sociali per migliorare le condizioni di vita e di lavoro di cittadini e lavoratori: devono essere garantiti diritti e livelli adeguati di protezione sociale a tutti i cittadini in materia di occupazione, disoccupazione e pensioni. Standard UE devono essere fissati per tutti i paesi e realizzati attraverso una convergenza verso l'alto, che rispetti pienamente le attuali condizioni migliori.

★ Le interdipendenze tra crisi ambientale, modello di sviluppo, migrazioni forzate, guerre, illegalità, corruzione, corsa al riarmo, razzismo, rigurgiti fascisti e crisi delle democrazie sono oramai ampiamente documentate. È necessaria un'azione che coinvolga l'intera Europa, oggi incapace di rispondere al fenomeno delle migrazioni in modo corale, senza permettere agli egoismi dei singoli di prevalere. La solidarietà è premessa indispensabile per la lotta alle disuguaglianze e per la difesa dei diritti.

cgil.it





SÌ EUROPA ★ PERCHÉ...

Pace

L'Unione Europea ha contribuito all'avanzamento della pace e della riconciliazione, della democrazia e dei diritti umani in Europa: questa è la motivazione per l'assegnazione alla UE del Nobel per la pace nel 2012. L'Unione per quasi 70 anni ha contribuito a rendere stabile il continente e a "trasformare la gran parte d'Europa da un continente di guerra a un continente di pace". Non era mai accaduto nella nostra storia. Una strategia di cooperazione e difesa comune rende i popoli europei più liberi dalle guerre e dal terrorismo.

Solidarietà economica

Per garantire crescita e sviluppo sostenibile i paesi europei devono restare uniti. Nessuno Stato europeo è così forte da competere da solo nel mercato globale. Qualcuno pensa davvero che l'Italia possa competere da sola di fronte non solo alle grandi potenze economiche ma soprattutto alle grandi multinazionali globali? L'Unione Europea ha rappresentato e può continuare a rappresentare la protezione di fronte alle guerre commerciali e ai neo-protezionismi e tutelare, attraverso le regole industriali e ambientali, prodotti e lavoratori.

L'euro offre notevoli vantaggi ai consumatori europei, non solo quelli legati ai costi e agli svantaggi del cambio di valuta. L'euro è diventata valuta di riserva come il dollaro e durante le crisi finanziarie, come l'ultima del 2008, la moneta comune ha protetto i paesi della zona euro dalla svalutazione competitiva e dagli attacchi degli speculatori. L'euro è una moneta "incompiuta" che ancora deve esprimere tutte le sue potenzialità di crescita dell'economia e di governo della finanza. Il Bilancio europeo può e deve essere utilizzato per questo scopo. I Fondi europei svolgono un ruolo indispensabile in questa direzione.

Sviluppo "intelligente, sostenibile e inclusivo"

L'Europa ha guidato il processo che ha portato all'adozione dell'Agenda 2030 - e ancor prima di quella di Lisbona ed EU2020 - per uno sviluppo sostenibile, con i suoi 17 obiettivi economici, sociali e ambientali. Sviluppo sostenibile significa crescita economica equilibrata e con piena occupazione e il progresso sociale. La partecipazione dei cittadini e dei lavoratori è un pilastro fondamentale dello sviluppo sostenibile. Nel concetto di sostenibilità rientra anche la protezione dell'ambiente e del territorio. L'obiettivo dell'Unione Europea è contribuire alla prevenzione dei cambiamenti climatici riducendo sostanzialmente le proprie emissioni di gas a effetto serra. L'Europa ha le regole più avanzate al mondo per la protezione dell'ambiente naturale e quindi per la salute dei propri cittadini.

Giovani

L'Unione Europea rappresenta per i più giovani un luogo di opportunità. La libertà di circolazione, l'integrazione tra culture diverse, la possibilità di studiare liberamente all'estero sono per i ragazzi e le ragazze un'acquisizione, una parte della loro identità. La prospettiva sovranista è indubbiamente un'idea vecchia senza prospettive che non parla ai giovani europei.

Coesione e protezione sociale

Se non vi fosse la protezione sociale europea, i sistemi di Welfare - inventati in Europa -, che da nessun'altra parte sono sviluppati come nei paesi dell'Unione, sarebbero stati da tempo ridimensionati profondamente a causa delle crisi e delle speculazioni globali.

La politica di coesione sociale, finalizzata a sostenere le aree più in difficoltà e le filiere produttive più deboli, si accompagna con una legislazione che garantisce una base minima di diritti tra i quali il diritto alla parità di retribuzione o la salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La Carta dei diritti sociali fondamentali definisce i diritti di cui devono beneficiare tutti i lavoratori dell'UE: libera circolazione, equa retribuzione, miglioramento delle condizioni di lavoro, protezione sociale, diritto di associarsi e di negoziare collettivamente, diritto alla formazione professionale, parità di trattamento tra uomini e donne, informazione ecc. Se non vi fosse questa base comune di diritti, la competizione al ribasso sui diritti nel lavoro sarebbe stata e sarebbe ancora più forte.



Conquiste

La pronuncia della Corte Costituzionale del 26 settembre sul jobs act è una vera e propria vittoria per la CGIL che ha promosso la causa su cui la consulta si è così pronunciata:

"illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato"

Secondo la consulta quest'articolo contrasta con gli articoli 4 e 35 della nostra Costituzione. Una vittoria che a nostro avviso, utilizzando le parole del nostro segretario generale Camusso, **"deve riaprire una discussione più complessiva sulle tutele in caso di licenziamento illegittimo per le quali, per la CGIL, è fondamentale il ripristino e l'allargamento della tutela dell'art. 18."** (articolo 18 della legge 300/70 detta 'Statuto dei Lavoratori', NdA)

Una vittoria quindi che da ulteriore forza alla volontà di riaprire, come emerge dalle assemblee congressuali, una stagione di **conquiste di nuovi diritti**, a partire da quelli del lavoro.

Non dimentichiamo pure la necessità di richiedere **aumenti salariali**, ad incominciare dalla nostra categoria, e la **riduzione delle ore lavorate a parità di salario**.

Insomma, sono alcune fra le principali richieste che la nostra organizzazione, con l'aiuto del vostro crescente consenso, intende avanzare; una stagione rivendicativa certamente molto impegnativa che intendiamo affrontare tutti insieme con decisione.



Giuseppe Stefano Buzzurro
RSA Milano Fisac CGIL

Una lunga estate calda

Ovvero cronistoria di una migrazione troppe volte annunciata.

La trama della migrazione informatica di Banca Akros ha ripercorso per certi versi (e per gli amanti del cinema) la trama del film "ricomincio da capo" dove ogni mattina ci si trova a rivivere la stessa identica giornata...il giorno della marmotta!!!!!!

In Akros essendo, in un certo senso un micro-mondo, a volte si vedono e si vivono (in piccolo ovviamente!), tutti i problemi e le criticità che investono tutto il gruppo, ma, essendo appunto un micro-mondo, tutto si vede e si tocca con mano da molto vicino.

Per i colleghi di Akros lo spostamento della migrazione da giugno poi a luglio e poi a settembre ha significato, in parte, rivivere le stesse situazioni più e più volte.

Ciò ha significato anche, spostare delle ferie che farai più in là e quel più in là non arriva mai.....si viene sollecitati a programmare tutte le ferie, ma l'effetto di straniamento è davvero grande se al contempo hai richieste di cancellare quelle contingenti e la richiesta di esaurire la programmazione.

Ora la migrazione c'è davvero stata, anche se le forze e l'entusiasmo per gestire il post evento, si stanno via via ridotte al lumicino.

E' mancato quindi, il giusto, previsto e meritato periodo di riposo che avrebbe permesso di ricaricare le pile e le forze e ripartire con slancio, i pochi giorni inseriti qua e là non lo hanno permesso..... oltre ad evidenziare una programmazione dell'evento, non del tutto puntuale.

Altro problema riscontrato è stato che, la task force sia stata istituita tardivamente e solo dopo l'ultimo rinvio (il secondo) e con qualche problema all'origine.

Lo spostamento di persone a questo scopo, con modalità, in alcuni casi, estemporanee (evento che purtroppo, si sta sempre più affermando in tutto il gruppo!), senza l'adeguata informazione e preparazione; con i mezzi atti a svolgere il lavoro a volte, solo in parte disponibili. E' mancato, inoltre, il tempo per una adeguata formazione e preparazione per poter rispondere fattivamente e puntualmente, all'esigenza contingente oltre che essere davvero operativi e di supporto per tutto il personale già coinvolto dall'evento.

E' emersa quindi una mancanza di coordinamento e vera organizzazione; se per una piccola azienda come banca Akros, l'andare avanti sulla buona volontà dei singoli era da considerarsi un'attività velleitaria; per un gruppo di circa 23.000 dipendenti può risultare un'impresa impossibile, con effetti dirompenti e drammatici.

Nel Micro-mondo, degli eventi per cui i dettagli non sono stati sufficientemente curati, rischiano di generare, degli effetti collaterali non del tutto desiderati. Il rischio è quello di mettere a repentaglio un patrimonio di conoscenze, specificità e saperi accumulati e curati in 20 anni e oltre di impegno e sacrifici; a rischio potrebbe essere oltre al business la professionalità, dato che a fine piano industriale non sono previsti per Banca Akros, dei risultati esattamente "micro"...il nostro timore è che le conseguenze siano poi, interamente sulle spalle dei lavoratori e sul loro futuro.

Sequel della migrazione informatica è poi il "day A" che ha riunito in Banca Akros le strutture di Investment Bank di gruppo; finalmente la struttura della banca sarà al completo e speriamo che almeno da qui, possa partire il superamento della sindrome da ex. Speriamo anche che non rappresenti la sequenza ravvicinata e ripetuta che manda al tappeto tutti i colleghi coinvolti.



Valentina Cerioli
Rsa Banca Akros



Alberto Colombo
Dirigente Sindacale Fisac Banco BPM

Notizie dalla rete

Abbiamo avuto notizia che, negli ultimi mesi, alcuni sportelli bancari, della nostra provincia, sono stati oggetto di eventi criminosi con medesimo “modus operandi”.

In particolare, vengono prese di mira, le filiali presidiate da un numero esiguo di impiegati (due/tre persone); la tecnica usata per portare a termine la rapina è la seguente: i malviventi agiscono normalmente in più individui (di solito tre persone) che entrano in azione contemporaneamente.

Alcuni di loro si occupano di distrarre gli impiegati presenti (ad esempio attirandoli all'esterno con finti problemi al bancomat, chiedendo informazioni sull'apertura di nuovi rapporti etc..) mentre uno, approfittando del momento di distrazione, si impossessa del denaro presente in cassa.

Riteniamo utile avvisare tutti i colleghi di prestare la massima attenzione in caso riscontrino comportamenti simili a quanto sopra descritto, in particolar modo se in filiali “piccole”, ribadiamo l'assoluta necessità di attenersi alle norme (procedure operative di sicurezza) dettate dalla banca, e in particolare modo, di non lasciare mai incustoditi i valori (conservare il contante nei mezziforti, custodire le chiavi non lasciandole nel mezzoforte, verifica del contante consegnato dal portavalori, bussole attivate su apertura manuale, attento e continuo sfollamento del contante in eccedenza).

Quanto sopra anche a tutela del collega stesso, al fine di evitare eventuali contestazioni disciplinari (“cornuto e mazzato!”).

Si ricorda inoltre, l'importanza della funzione di protezione dal rischio rapina, specifico della nostra attività bancaria, data dagli apprestamenti/presidi di sicurezza attivi/passivi (bussole/metal detector/riconoscimento facciale) predisposti dall'Azienda, la cui piena funzionalità (guasto/malfunzionamento ma anche disattivazione) è sotto la responsabilità del Preposto alla Sicurezza designato (di norma il Responsabile della U.O.) a protezione dei Dipendenti dal pericolo. Oltre al richiamato rispetto delle normative di sicurezza interne, a scopo in formativo e non allarmistico, si riportano gli articoli 19 (Obblighi del Preposto) e 20 (obblighi dei Lavoratori) del D. Lgs 81/08 Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro che ci competono:

Art. 19 Obblighi del Preposto

- I. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
 - a. Sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori, dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti
 - b. Verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
 - c. Richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - d. Informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - e. Astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - f. Segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
 - g. Frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Art. 56 Sanzioni per il preposto

Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

- a. Con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 446,73 a 1.340,19 euro per la violazione dell'articolo 19, comma I, lettere a), c), e) ed f);
- b. Con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 223,36 a 893,46 euro per la violazione dell'articolo 19, comma I lettere b), d) e g).



Art.20 Obblighi dei lavoratori

- I. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
- II. I lavoratori devono in particolare:
 - a. Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b. Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c. Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d. Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione
 - e. Segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f. Non rimuovere o modificare senza autorizzante i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g. Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h. Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i. Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente
- III. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Beretta Luigi - Emondi Pietro
RLS Banco BPM – Bergamo





Problema occupazione in Italia:

Il jobs act è un buco nell'acqua ma anche il cosiddetto «decreto dignità» reintroduce i voucher e non l'articolo 18 e non introduce soluzioni per l'occupazione dei giovani, altro che dignità.

Nel 2017/2018 circa il 70% è assunto con contratti a termine, sono stati spesi 20 mld finiti i quali si è tornati alle assunzioni a tempo determinato. Il problema non era l'art. 18 che oggi, visto il flop, andrebbe reintrodotta.



Un giovane (under 35) guadagna oltre 4 mila euro in meno all'anno rispetto alla media



In dieci anni un giovane perde oltre 40 mila euro di salario rispetto alla media





Compensi top manager

I primi cento top manager più pagati delle società italiane hanno guadagnato nel 2015 retribuzioni complessive pari a 352 milioni di euro lordi l'anno. Nel 2016 alcuni top manager hanno guadagnato meno, nel 2017 altri come il Governatore di Banca d'Italia e alcuni banchieri (pochi) si sono auto ridotti tra il 35 e 40% ma la media è alta.

Industria – Banche - assicurazioni



Un uomo non può valerne 100



100 manager
Mediamente oltre 3 mln di euro l'anno

Governo Renzi:
bene il tetto ai manager pubblici (240 mila euro)

Bene la riduzione di alcuni banchieri

Bene il tetto per il MPS

Compensi troppo alti: nel 1970 il rapporto era 1 a 30 oggi è più che triplicato

Economia & Imprese

Ai giovani quattromila euro in meno all'anno

LA QUESTIONE SALARIALE

Megale (Fisac): «I rinnovi hanno difeso le buste paga dall'inflazione»

Poloni (Abi): «La sfida del contratto dei bancari va vista a 360 gradi»

Cristina Casadei

Il nostro paese è attraversato da una questione salariale allo stato latente. Almeno per ora, perché se guardiamo i numeri - che, come dice qualcuno, se tornati possono dire qualsiasi cosa - e proviamo a fare ragionamenti in prospettiva, sui giovani soprattutto, la questione potrebbe anche esplodere. Le disuguaglianze salariali riguardano infatti soprattutto la fascia tra i 15 e i 34 anni che guadagna mediamente il 21% in meno rispetto alla media: è questo l'altro lato della medaglia di chi ha la fortuna di avere quell'età. Il rapporto «Salari - Disuguaglianze», realizzato da Fisac Cgil e Isrf Lab e curato da Agostino Megale e Nicola Cicala, calcola

che nel decennio 2007-2017, un giovane under 35 ha guadagnato oltre 4mila euro in meno all'anno, rispetto al salario medio. Ha quindi avuto complessivamente minori entrate per 40mila euro. I giovani sono tra i più penalizzati, ma non sono i soli a vedere il segno meno rispetto alla media sul loro salario. I lavoratori del sud rispetto a quelli del nord guadagnano il 14% in meno, le donne rispetto agli uomini il 20%, i precari il 23%, gli stranieri il 18% mentre quelli extra Ue il 23%.

Il salario al consumo è cresciuto del 16%, le retribuzioni contrattuali del 18%, le retribuzioni nette di fatto del 9,5%. I contratti quindi hanno difeso i salari dall'inflazione, ma metà di quanto è stato conquistato con i rinnovi è stato assorbito dalle tasse. «È come se i salari vivessero tra due gabbie - osserva il segretario nazionale della Fisac Cgil, Giuliano Calcagni - ossia il cuneo fiscale e la mancata redistribuzione delle produttività». Da settore a settore qualche differenza c'è: il commercio è passato da una retribuzione media annua di 24.772 euro del 2007 a una di 25.914 del 2017, la metallurgia

da 35.818 a 28.611, i chimici da oltre 22mila a 30mila, le assicurazioni da 33.463 a 31.457, il credito da 39.285 a 39.004.

Nel settore del credito, ha ricordato Agostino Megale (segretario generale della Fisac), i bancari e le banche hanno fatto la loro parte nel lungo periodo della crisi e «sono tra coloro che hanno recuperato di meno. In compenso ci sono state migliaia di uscite attraverso il fondo di solidarietà».

IL RUOLO DEI CONTRATTI

L'ipca L'indice dei prezzi al consumo nel decennio 2007-2017 è cresciuto del 16 per cento

Le retribuzioni lorde Per effetto dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro c'è stato un aumento del 18 per cento

Le retribuzioni nette di fatto Al netto di tasse e contributi i lavoratori si sono ritrovati in media un aumento del 9,5%, ossia quasi la metà di quanto hanno conquistato con i rinnovi

«l'ammortizzatore del credito che ha contribuito ad annullare l'effetto macelleria sociale. Adesso, però, alla vigilia del rinnovo contrattuale, proprio quando i sindacati sono alle prese con la piattaforma rivendicativa (il 19 ottobre ci sarà un primo incontro dei segretari generali) Megale dice che «la produttività di un sistema che nell'ultimo anno ha distribuito 14 miliardi di dividendi va aggiunta al recupero dell'inflazione».

Il presidente del Casi, Salvatore Poloni (condirettore generale Banco BPM) ascolta con attenzione le rivendicazioni sindacali ma invita tutti a guardare il cambiamento in corso e quello che ci aspetta. Certamente «innanzitutto c'è un tema contratto - dice Poloni - nel nostro settore il contratto collettivo nazionale ha un ruolo importante, anche se non esclusivo. Guardando indietro è stato proprio il contratto nazionale che ci ha consentito di gestire momenti di crisi profonda. Guardando al futuro il contratto dovrà supportare il cambiamento in corso e quello che ci aspetta nei prossimi anni». Il contesto è complesso e in questa complessità Poloni ricorda che

Le buste paga più penalizzate

LE DISUGUAGLIANZE SALARIALI

I più colpiti nel decennio 2007-2017

Retribuzione netta mensile	1.464	
Giovane 15-34 anni rispetto alla media	1.157	-21%
Mezzogiorno rispetto al nord	1.260	-14%
Donna rispetto ad un uomo	1.172	-20%
Precario rispetto alla media	1.128	-23%
Impresa fino a 19 rispetto alla media	1.274	13%
Citt. Straniero Ue rispetto alla media	1.201	-18%
Citt. Straniero non Ue rispetto alla media	1.128	-23%

IL CALCOLO

In euro

4mila

Guadagno di un giovane (under 35) in meno all'anno rispetto alla media.

Fonte: Fisac Cgil e Isrf Lab

oltre 40mila

Minori entrate di un giovane (under 35) in dieci anni rispetto alla media.

per le aziende «c'è un altro tema molto importante che è quello della sostenibilità. Nel nostro paese ci sono istituti la cui storia è iniziata 100, 150 anni fa e ci auguriamo che abbiano una storia altrettanto lunga di fronte». Quindi la questione salariale «sarà un tema, ci confronteremo certamente anche sui salari, ma non si può ridurre il confronto alla dinamica salariale. La sfida del rinnovo contrattuale va vista in modo molto più rotondo», dice Poloni.

I dieci anni della crisi si sono lasciati alle spalle molta terra bruciata e sono stati contrassegnati da una perdita del potere di acquisto dei lavoratori dipendenti che nel nostro paese sono gravati da una tassazione molto elevata. Guardando in prospettiva, le leve su cui insistere, per Agostino Megale sono 3: «Produrre ricchezza, redistribuirla e infine ridurre la tassazione sul lavoro e sulle pensioni. Per questo servirebbe aprire un tavolo con il Governo perché deve fare riflettere il fatto che in Italia il costo medio per addetto per l'impresa è 46mila euro e il 47,7% è assorbito dalle tasse».

Per saperne di più: **PIU' SALARI, MENO DISUGUAGLIANZE**

LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

SICUREZZA E PREVENZIONE

Le norme in materia ed in particolare il Dlgs 151/2001, prevedono una serie di rischi da valutare ed evitare alle lavoratrici in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

Ti segnaliamo sinteticamente le casistiche:

> **mobilità interna/esterna:** uso delle scale solo per emergenze o malfunzionamento ascensori; tragitto casa-lavoro ridotto al minimo, anche con avvicinamento alla sede più vicina; eventuale adibizione temporanea ad altra mansione se quella ordinaria prevede frequenti spostamenti fuori sede, etc.

> **strutture/ambienti di lavoro:** posture adeguate alle necessità della lavoratrice, in piedi per massimo la metà del turno o di meno se necessario, incremento delle pause per alternanza posizione seduta/eretta, divieto di utilizzo scale portatili, di movimentazione manuale dei carichi, di apertura/chiusura mezzi forti, di esposizione al Radon, etc.

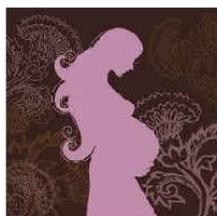


> **lavoro in solitario:** divieto di frequentazione di locali isolati (archivi,caveau,etc.) e di svolgimento del lavoro e/o di permanenza sul luogo di lavoro in solitudine, etc.

> **rapina e aggressione:** eventuale trasferimento in luogo di lavoro valutato a minor rischio,etc.

> **stress:** conseguente alle condizioni di lavoro fisiche o organizzative (rumore, carichi di lavoro, microclima, etc.) che possono generare situazioni di possibile nocività. Rimuovere le cause o individuare misure idonee.

Le previsioni si attivano dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza all'azienda. Nei casi in cui non sia possibile applicare misure idonee di prevenzione può essere disposta l'astensione obbligatoria al VI mese di gestazione.



"Art. 12 (151/2001) Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro."

Nell'ambito della prevenzione ricorda che **hai diritto:**

> "Art. 6 (151/2001) con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale..."

> "Art. 14 (151/2001) ...a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro."

Vincenzo Perrotti
Segretario Fisac CGIL
Banco BPM





Anche per il 2018 sono disponibili nel sito
le Guide della Fisac CGIL



Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza



Guide Fisac Cgil: Provvedimenti Disciplinari



Guide Fisac Cgil: Maternità, Paternità e Adozione



Guide Fisac Cgil: Handicap e Legge 104



Guide Fisac Cgil: la Previdenza Generale



Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga



Guide Fisac Cgil: gli ammortizzatori sociali



Guide Fisac Cgil: il danno nel rapporto di lavoro

Agevolazioni regione Lombardia

Anche quest'anno la Regione Lombardia ha stanziato dei fondi a sostegno delle famiglie con I redditi più bassi. A seguire una breve spiegazione sull'ISEE e due estratti dal sito della Regione Lombardia su Nidi Gratis e Dote Sport.

ISEE

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46169>

Prima di iniziare vi ricordiamo che la certificazione ISEE, utile per alcune delle agevolazioni che vi riportiamo, si può ottenere anche con l'aiuto del **CAF CGIL** più vicino a voi.

L'isee, Indicatore della situazione economica equivalente, è lo strumento di valutazione della situazione economica di coloro che richiedono prestazioni sociali agevolate. Viene calcolato con riferimento al nucleo familiare del richiedente e sulla base delle informazioni raccolte con il modello Dsu (dichiarazione sostitutiva unica) e delle altre informazioni disponibili negli archivi dell'Inps e dell'agenzia delle Entrate.

In modo molto approssimativo è il reddito prodotto dal nucleo familiare diviso il numero dei componenti.

A partire dall'anno 2017, l'INPS ha rilasciato il simulatore per avere già da subito un'idea di quale sarà l'ISEE ancor prima di richiederlo.

Link per il simulatore ISEE: <https://servizi2.inps.it/servizi/lseeriforma/FrmSimHome.aspx>

NIDI GRATIS – Regione LOMBARDIA

<http://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizi/servizi-e-informazioni/Cittadini/Persone-casa-famiglia/famiglia-e-minori/nidi-gratis-famiglie-2018-2019>

La Misura rappresenta un sostegno alle famiglie diretta ad azzerare, ad integrazione delle agevolazioni tariffarie già previste dai Comuni, la retta altrimenti dovuta dai genitori per la frequenza del proprio figlio/a in nidi e micro nidi ammessi alla Misura.

Regione Lombardia rimborsa i Comuni in nome e per conto delle famiglie, che non dovranno quindi effettuare alcun pagamento.

Al momento della presentazione della domanda, **le famiglie devono essere in possesso dei seguenti requisiti:**

- Indicatore della situazione economica equivalente - ISEE ordinario (o corrente) 2018 inferiore o uguale a 20.000 euro;
- essere entrambi occupati o, se disoccupati, avere sottoscritto un Patto di Servizio Personalizzato ai sensi del D.Lgs n. 150/2015;

essere entrambi residenti in Regione Lombardia.

La domanda di contributo potrà essere presentata esclusivamente online attraverso il sistema informativo Bandi online, raggiungibile all'indirizzo www.bandi.regione.lombardia.it.

A partire **dal 20 settembre 2018 dalle ore 12.00 fino al 20 novembre 2018 alle ore 12.00**. La domanda, se accettata, prevede l'azzeramento della retta a partire dalla data di inizio della frequenza al nido per l'annualità 2018-2019.

Nel file "2018.09.18 Asili aderenti NIDI Gratis 2018-2019.xls" elenco degli asili nido al momento aderenti a tale iniziativa.

NOTE SPORT – Regione LOMBARDIA

<http://www.regione.lombardia.it/wps/portallistituzionale/HP/DettaglioBando/servizi-e-informazioni/cittadini/turismo-sport-e-tempo-libero/Fare-sport/bando-sport-2018-dote-sport/bando-sport-2018-dote-sport>

La Dote Sport è un rimborso del valore minimo di 50 euro e massimo di 200 euro, delle spese sostenute dalle famiglie nel periodo settembre 2018 – giugno 2019, per l'attività sportiva dei minori di età compresa fra 6 e 17 anni compiuti o da compiere entro il 31/12/2018.

La domanda di Dote Sport può essere presentata da uno dei genitori o dal tutore (in possesso di apposita documentazione legale) conviventi con il minore, a partire **dalle ore 12:00 del 17/09/2018 fino alle ore 16:30 del 31/10/2018**.

La domanda deve essere presentata **esclusivamente attraverso l'applicativo SIAGE** messo a disposizione da Regione Lombardia, collegandosi al sito: www.siage.regione.lombardia.it.

Le attività devono:

- prevedere il pagamento di quote di iscrizione e/o di frequenza;
- avere una durata continuativa di almeno sei mesi;
- essere svolte da associazioni o società sportive dilettantistiche iscritte ai registri Coni e/o CIP o affiliate a Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva, Federazioni Sportive Paralimpiche, Federazioni Sportive Nazionali Paralimpiche, Discipline Sportive Paralimpiche, Discipline Sportive Associate Paralimpiche o da soggetti gestori di impianti società in house (a totale partecipazione pubblica) di enti locali lombardi.

Sono comprese le associazioni benemerite riconosciute dal Coni.

La Dote Sport 2018 è destinata ai nuclei familiari:

- in cui almeno uno dei due genitori (o tutore/genitore affidatario), sia residente in modo continuativo da almeno 5 anni in Lombardia, alla data di scadenza del Bando(31/10/2018);
- che alla presentazione della domanda siano in possesso di un indicatore ISEE non superiore a € 20.000,00 o non superiore a € 30.000,00, nel caso di nuclei familiari in cui è presente un minore diversamente abile.

Mirko Carminati - Alessandro Tonolini
Dirigenti Sindacali Fisac Banco BPM



CHI VA AL LAVORO IN BICI E SI INFORTUNA HA SEMPRE DIRITTO ALL'INDENNIZZO INAIL



Il lavoratore che si infortuna in bici per andare al lavoro ha diritto al risarcimento dell'Inail: l'uso della bici è da ritenersi sempre necessitato, equiparato a quello del mezzo pubblico o al percorso a piedi anche grazie all'intervento del Dlgs 221/2015 che incentiva la mobilità sostenibile. Lo ha stabilito la **sentenza 21516/2018** depositata il 1° settembre scorso dalla Corte di Cassazione.

L'Infortunio in itinere. Il legislatore con l'art. 12 del Dlgs 38/2000 ha esteso la tutela

assicurativa INAIL all'infortunio che accade al lavoratore lungo il percorso che collega l'abitazione al lavoro e viceversa, nel normale percorso per recarsi da un luogo di lavoro a un altro e durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti se non esiste una mensa aziendale. Rientrano nella categoria degli infortuni in itinere anche gli incidenti che hanno avuto luogo nei casi in cui il lavoratore, per viaggiare, fa uso di **un mezzo di trasporto privato**, purché tale uso sia **necessitato**.

L'accertamento dell'uso necessitato. La Corte di Cassazione ribadisce che il requisito della necessità **non deve essere tuttavia inteso in senso assoluto**, essendo sufficiente una necessità relativa: l'uso della bici per il tragitto casa-lavoro e viceversa può essere consentito anche «secondo un canone di necessità relativa, ragionevolmente valutato in relazione al costume sociale, e per tutelare l'esigenza di raggiungere in modo riposato e disteso i luoghi di lavoro in funzione di una maggiore gratificazione dell'attività svolta».

I nuovi canoni interpretativi. Sull'accertamento dello stato di necessità circa l'utilizzo della bici come mezzo per recarsi al lavoro vale la pena ricordare anche il Dlgs 221/2015 con cui viene incentivata la mobilità sostenibile. I commi 4 e 5 dell'art. 5 del citato Dlgs hanno, infatti, integrato la materia dell'infortunio in itinere (di cui agli artt. 2, terzo comma e 210 quinto comma del T.U. 1124/65) chiarendo che: «L'uso del velocipede, come definito ai sensi dell'articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato».

In sostanza, ai fini dell'infortunio in itinere, l'uso del velocipede (ovvero, secondo il codice della strada, del veicolo, con due o più ruote, funzionante a propulsione esclusivamente muscolare, per mezzo di pedali anche se a pedalata assistita), **deve ritenersi sempre assicurato**, come lo è, per la stessa normativa, **l'andare al lavoro a piedi o con utilizzo del mezzo pubblico**.

Tratto dall'articolo di Vittorio Spinelli pubblicato il 2 settembre 2018 su www.pensionioggi.it

Vuoi iniziare ad andare al lavoro in bici?

Tutte le info su www.bikeitalia.it

TRASFORMIAMO L'ITALIA IN UN PAESE CICLABILE



Claudio Sghia
Segretario Generale Cremona Fisac CGIL

Armamenti: i nostri partner commerciali



Rapporto 2017-2018

La situazione
dei diritti umani nel mondo



Nel 2017 Qatar, Turchia, Kenya e Pakistan figurano tra i primi 10 paesi destinatari delle esportazioni italiane di armamenti. Vediamo cosa scrive **Amnesty International** nella sua ultima relazione annuale.

Qatar. Accusato dagli stati confinanti di fornire riparo ai “terroristi” e di interferire con le questioni interne degli stati vicini, ha ritirato le proprie truppe dalla coalizione a guida saudita impegnata nello Yemen, accelerando però gli sforzi per accrescere la propria potenza militare. Le autorità mantengono restrizioni ai diritti alla libertà d’espressione, associazione e riunione pacifica non conformi al diritto e agli standard internazionali e non ammettono l’esistenza di partiti politici indipendenti. Le donne continuano a essere discriminate nella legge e nella prassi, in relazione a questioni quali matrimonio, divorzio, eredità, tutela dei figli, nazionalità e libertà di movimento.

Turchia. Lo stato d’emergenza imposto dopo il tentato colpo di stato del luglio 2016, è rimasto in vigore per tutto il 2017. Questo ha aperto la strada a limitazioni illegittime dei diritti umani e ha permesso al governo di approvare leggi senza il vaglio effettivo del parlamento. L’impunità dilagante ha impedito qualunque indagine efficace sulle violazioni dei diritti umani commesse da funzionari statali. Continuano gli abusi ad opera di gruppi armati. Oltre 50.000 persone sono state trattenute in custodia preventiva con l’accusa di appartenere all’organizzazione terroristica ritenuta responsabile del tentato golpe. Segnalati numerosi episodi di tortura e altri maltrattamenti. La Turchia ospita una delle più grandi concentrazioni di rifugiati al mondo, di cui oltre 3,3 milioni solo dalla Siria. Nonostante iniziative per migliorare la situazione, molti rifugiati non hanno avuto accesso sufficiente a mezzi di sostentamento, alloggio, assistenza sanitaria e istruzione per i loro figli.

Kenya. Il 1° settembre, la Corte suprema del Kenya ha deciso l’annullamento dei risultati delle elezioni dell’8 agosto poiché erano “senza valore, nulli e non validi” e ha ordinato una nuova consultazione per eleggere il presidente. Ripetuto il voto il 26 ottobre, il presidente uscente vince col 98% dei voti, ma con un’affluenza inferiore al 40%, meno della metà di quella registrata nella consultazione di agosto. Le autorità continuano a ricorrere a strumenti giudiziari e amministrativi per limitare le attività delle organizzazioni della società civile attive nel campo dei diritti umani. Il Kenya ospita quasi 500.000 rifugiati, la maggior parte dei quali provenienti dalla Somalia e dal Sud Sudan. A fronte delle richieste di supporto internazionale avanzate dall’agenzia delle Nazioni Unite per i rifugiati, a settembre era stato stanziato soltanto il 27% dei fondi necessari per la crisi dei rifugiati nella regione.

Pakistan. Si è intensificata la repressione della libertà d’espressione. La legge per la prevenzione dei reati informatici del 2016 è impiegata per intimidire e detenere arbitrariamente difensori dei diritti umani per commenti online. Le sparizioni forzate sono un fenomeno diffuso, l’impunità ha prevalso. Le minoranze continuano a essere discriminate nel godimento dei diritti economici e sociali. Continuano violenze e omicidi (*omicidi d’onore*) verso donne e ragazze, nonostante la legge del 2016. Il 58% delle famiglie sono prive di sicurezza alimentare, secondo il sondaggio nazionale sulla nutrizione, e il 44% dei bambini sono sottosviluppati o più bassi della media per la loro età. La legge del 1992 per l’abolizione del sistema di schiavitù per debito non è ancora stata adeguatamente applicata. Il governo non ha intrapreso azioni contro chi teneva le persone in schiavitù per debiti nelle aree rurali.

Fonte: Amnesty International - Rapporto 2017-2018 - La situazione dei diritti umani nel mondo.

A cura di Claudio Sghia

FISAC BANCO BPM

fisacbancobpm.redazione@gmail.com



Fisac CGIL Banco Bpm

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

Redazione:

Lorenzo Amoruso
Stefano Cavicchia
Alberto Colombo
Sue di Gennaro
Daniela Ferruta
Carlo Mancino
Sergio Marianacci
Andrea Monti
Carlo Moretti

Grafica:

Sue di Gennaro

**... Un minuto per riflettere**

..."Non so se esista un premio fotografico all'altezza di questa fotografia. È la foto di una bambina siriana. Chiude gli occhi della sua bambola, perché non veda la mostruosità di una guerra di sterminio". Non servono commenti e neppure fiumi di parole: parlano da sole le immagini. **BASTA GUERRE!!!...**

*Sergio Marianacci
Coodinatore Fisac Cgil Banco Bpm*

