



## n. 5 12/2020 ColleghiAmo



***Auguri a tutti per felici festività e un migliore anno nuovo***

***Dalla segreteria regionale e dai tuoi rappresentanti sul territorio***

## FISAC CGIL UMBRIA

[Link per sottoscrivere la Polizza Ammanchi di Cassa e RC Professionale Nazionale](#): Polizza Nazionale AMINTA In caso di problematiche di accesso al sito è possibile: Telefonare al 011-390738 dal Lunedì al Venerdì. Dalle 15.00 alle 17.30 Inviare una mail a [info@amintafisaccgil.com](mailto:info@amintafisaccgil.com)

### Convenzione 2021

In sintesi elenchiamo le principali novità che abbiamo introdotto nella **convenzione 2021** in base alle specifiche esigenze e proposte che in questi mesi ci avete inviato:

- Tutte le polizze prevedono in caso di ammanco di cassa l'eliminazione della franchigia fissa sul primo sinistro
- Retroattività di 10 anni dalla prima adesione alla Convenzione
- Le polizze RC Professionale comprendono le violazioni della normativa sulla privacy e le sanzioni per la violazione di banconote false e la negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "non trasferibili" nel caso di azione di rivalsa da parte dell'Istituto di credit



- La polizza è estesa agli errori formali e/o documentali nella stipula di assicurazioni in conformità al Regolamento IVASS 40, comprendendo tutti coloro che all'interno dell'istituto di credito si occupano di assicurazioni.

- Anche quest'anno per coloro che sottoscriveranno la Polizza RC Professionale 2020 e nel corso dell'anno andranno in pensione o accederanno al Fondo Esuberi (cd. Esodati) rimanendo iscritti al sindacato, è prevista GRATUITAMENTE la copertura RC Professionale fino al 31/12/2021

- Ricordiamo che sulle polizze è prevista l'estensione GRATUITA alla Responsabilità Civile del Capofamiglia (esclusa opzione 1A)

- È stato ridotto il massimo scoperto a carico degli assicurati sulla polizza RC Ammanchi+RC Professionale passando da € 5.000,00 a 3.000,00

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



## Di interesse comune dai Servizi



**digita** il *portale*  
**CGIL** al tuo **servizio.**

Il Caaf CGIL  
ti è sempre  
più vicino!

DigitaCGIL è una piattaforma interattiva gratuita, consultabile da PC, tablet e cellulare, rivolta a tutti gli iscritti della CGIL e a tutti gli utenti del CAAF CGIL. Registrandoti al servizio ed entrando in DigitaCGIL potrai:

- consultare le tue pratiche
- accedere ai tuoi documenti
- prenotare servizi allo sportello senza fare la coda
- ricevere e inviare comunicazioni importanti
- digitalizzare e trasmettere in tempo reale la documentazione fiscale (scontrini, ricevute di spese detraibili etc.)
- e molto altro ancora... fino ad effettuare la Dichiarazione dei Redditi on line!

Se non disponi già del PIN per la registrazione, inserisci il tuo codice fiscale e avvia la procedura di registrazione.

[Iscriversi è facile e totalmente gratuito!](#)



Sul territorio Nazionale <https://www.cafcgil.it/> o sul Tuo territorio <http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>  
Per avere tutte le **informazioni relative a scadenze** e **procedure** puoi **iscriverti alla NEWSLETTER CAF** per ogni esigenza di carattere fiscale che può riguardarti e per l'espletamento delle relative incombenze non esitare a contattare le nostre sedi sul territorio che puoi prenotare accedendo al collegamento: <http://webprenota.caafcgil.com:8088/?regione=umbria>

oppure puoi contattare su: Perugia (PG) Tel. 075 5069813 o Terni (TR) Tel. 0744 496249 scegliendo la sede più vicina a Te:



*il Patronato della CGIL*



**I DIRITTI CHE NON SAI** (su: <https://www.inca.it/>)

PERUGIA VIA DEL BELLOCCHIO, 26/28 06100 Tel 0755069824 [perugia@inca.it](mailto:perugia@inca.it)

TERNI VIA DEI CHIODAIOLI, 11 05100 Tel 07444961-496240-41-56 [terni@inca.it](mailto:terni@inca.it)

Scegli il Patronato INCA più vicino a te: <http://www.inca.it/DoveSiamo/Italia.aspx>

[Guida sulle misure di sostegno al reddito, congedi e bonus relativi all'emergenza COVID-19](#)

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :CAAF CGIL Nazionale, Patronato INCA, e della FISAC Nazionale e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



## Iscriviti e sostieni la Fisac CGIL nella tua realtà di lavoro



<https://www.fisac-cgil.it/iscriviti-alla-fisac-cgil>

## Dalle Aziende e dai Territori:

dalle **ASSICURAZIONI:** Alleanza Assicurazioni: concluse le assemblee sul territorio nazionale



Si sono concluse le assemblee effettuate su tutto il territorio nazionale, con una presenza di lavoratori mai registrata prima nella storia sindacale di Alleanza.

GRAZIE a tutti coloro che hanno partecipato per fare ascoltare la propria voce e che hanno condiviso con forza tutto quanto da noi denunciato negli ultimi mesi e che ricordiamo nuovamente: [...continua a leggere](#)

Fisac Axa: una [guida al Contratto Integrativo Aziendale](#)

Il CIA è il Contratto Integrativo Aziendale stipulato tra Azienda e Sindacati per garantire benefit e tutele aggiuntive rispetto ai CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) ANIA e AISA.

Per destreggiarvi meglio nei numerosi capitoli dell'Articolato, pubblichiamo in allegato la nostra guida semplificata.

Confidiamo che vi sia utile.

E ricordate: un diritto è sempre il frutto di una lotta e rivendicazione, quindi ciò che adesso ci appartiene è il risultato di lunghe trattative sindacali. Per questo, il sindacato ha bisogno del tuo supporto e del tuo contributo per permettere la crescita del benessere collettivo. Perché dove c'è sindacato, c'è trattativa!



dall' **APPALTO ASSICURATIVO:**

**Appalto Assicurativo: nelle giornate con Fis o Cigs non si lavora!**

Care colleghe e cari colleghi, stiamo attraversando, tutte e tutti, questo difficile periodo di emergenza che sta trasformando il nostro modo di vivere, il nostro modo di lavorare, essendo la tutela della salute, individuale e collettiva, e la salvaguardia del lavoro, a partire dalla garanzia dell'occupazione e della retribuzione, la nostra priorità.

Dall'emanazione del Decreto "Cura Italia" nel marzo scorso, come Fisac CGIL, ci siamo impegnati su tutti i territori per seguire con grande dedizione il settore dell'appalto assicurativo verificando, anche grazie a voi, che le attività lavorative si svolgessero, laddove possibile, in smart-working e che, nel caso in cui fosse necessario recarsi sul posto di lavoro, vi fossero tutte le condizioni di piena sicurezza provvedendo anche, laddove mancanti, alla segnalazione di tali situazioni alle autorità pubbliche competenti. [...continua a leggere](#)

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione





**Il cancro dei contratti pirata:** dal sito [www.collettiva.it](http://www.collettiva.it)

Prima di tutto cos'è un contratto pirata? È un contratto che riproduce la struttura di quelli firmati da Cgil, Cisl e Uil, ma con un salario più basso. Si tratta di accordi firmati da aziende e sigle sindacali spesso costituite ad hoc, che fanno dumping e concorrenza sleale al ribasso, in particolare sulla parte normativa e sul salario accessorio. Da una parte riducono le agibilità sindacali, dall'altra pagano di meno i lavoratori: visto che l'Inps applica le stesse aliquote previste per i contratti nazionali sulla parte fissa, l'esercizio della pirateria avviene sulla quota accessoria della retribuzione.....[continua a leggere](#)



## **BANCA D'ITALIA: Banca d'Italia: alla prova dei fatti**

Quella in corso con l'Amministrazione non è una trattativa ordinaria e neppure semplice. È un confronto in cui ogni passo avanti, per piccolo che sia, riduce il rischio di malattia per qualche centinaio di colleghi, per i loro figli, per i loro cari. Ogni passo avanti va quindi salutato con favore, perché ha un'incidenza diretta nella vita delle persone.

Per la stessa ragione, però, non ci si può accontentare. L'esasperante distanza tra la situazione reale e la disarmante logica burocratica con cui la funzione del Personale affronta l'emergenza non viene meno neppure davanti a notizie di contagio di colleghi che si susseguono a ritmo molto più incalzante [...continua a leggere](#)

## **Agenzia delle Entrate – Riscossione: Fondo di Previdenza nazionale del Settore della Riscossione, pronti alla mobilitazione**

Prosegue il furto legalizzato a danno delle lavoratrici e dei lavoratori della Riscossione che, a fronte di contributi versati obbligatoriamente per legge non ricevono, per contro, alcuna prestazione.

Nonostante l'impegno assunto dal Governo di risolvere definitivamente l'annosa questione del Fondo di previdenza nazionale del Settore della Riscossione e consentire l'emanazione da parte dell'INPS della circolare attuativa delle previsioni di legge, ci ritroviamo nuovamente di fronte all'assenza della soluzione del problema nel testo del DDL bilancio 2021 appena approvato dal Consiglio dei Ministri.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali nel denunciare questa gravissima ingiustizia perpetrata a danno dei lavoratori, proclamano fin da subito lo stato di agitazione della categoria preannunciando che, nel caso in cui non dovesse arrivare la soluzione in tempi brevissimi, saranno intraprese tutte le azioni di mobilitazione e legali che si renderanno necessarie. [...continua a leggere](#)



**BANCO BPM: accordo sulle uscite volontarie 2021-22:** Sia le domande di uscita incentivata quota 100, sia quelle di accesso al Fondo, dovranno pervenire all'Azienda entro il 31 marzo 2021 insieme all'Ecocert, per il quale la scadenza di invio è il 15 aprile.

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](http://CAAF CGIL Nazionale), [Patronato INCA](http://Patronato INCA), e della [FISAC Nazionale](http://FISAC Nazionale) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



## Banco BPM: responsabilità e riconoscimento

Dopo un lungo ed aspro confronto con l'Azienda oggi abbiamo finalmente sottoscritto un importante pacchetto di accordi: [...continua a leggere](#)

## Banco BPM: l'orchestra del Titanic continua a suonare

Sembra incredibile, eppure è così. I Commerciali del Banco BPM, in questo momento di profonda crisi sanitaria, stanno presentando in Pompa Magna le nuove Campagne e Iniziative Commerciali di fine anno, chiedendo ai colleghi di invitare i clienti in filiale per sottoscrivere nuovi prodotti, siano di investimento, assicurativi o di cosiddetto "cross-selling".

[...continua a leggere](#)



## **BANCO DESIO E DELLA BRIANZA:** Banco Desio: accordo con i sindacati per 100 esuberanti volontari

Saranno meno del previsto, rispetto ai 125 previsti inizialmente, gli esuberanti volontari dal Banco Desio. L'istituto ha reso noto che ha trovato un accordo con i sindacati (FIRST/CISL, UILCA, UNISIN e da FABI, FISAC/CGIL) per 100 uscite volontarie attraverso il Fondo di solidarietà.

L'accordo prevede in particolare l'accesso volontario al Fondo per quei lavoratori che matureranno il requisito pensionistico "Assicurazione Generale Obbligatoria"

("AGO") con decorrenza della prestazione pensionistica dal primo novembre 2021 ed entro il 31 dicembre 2024. Le uscite saranno distribuite su due finestre di esodo, previste per il 1° luglio 2021 e il 1° luglio 2022. La permanenza media nel Fondo è stimata pari a 16 mesi. È inoltre prevista l'individuazione di misure atte a favorire la cessazione dal rapporto di lavoro per i dipendenti che maturino la decorrenza della prestazione pensionistica AGO entro il 30 settembre 2021. [...continua a leggere](#)

## **BCC: Gruppo ICCREA, Gruppo CCB**

### comunicato unitario sul mancato accordo per l'adeguamento alle misure previste dal Protocollo Covid

Come OO.SS., nella consapevolezza della criticità del momento, abbiamo improntato il confronto sulla necessità di rafforzare tutti i dispositivi di protezione individuale che agissero su modalità e temporalità di attività lavorative, senza prescindere dalla ferma e dichiarata volontà di tutelare l'universalità delle Colleghe e dei Colleghi, indipendentemente dai colori in cui è suddiviso il Paese.

**Poiché il rischio del contagio si diffonde con preoccupazione, allo sportello come negli uffici di sede ed enti centrali, abbiamo semplicemente e ragionevolmente rivendicato il massimo possibile dei sistemi di protezione e la messa in sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori.**

Nonostante ciò – pur condividendo con Federcasse gli obiettivi di tutela e di responsabilità nei confronti delle Persone che sono chiamate a svolgere quotidianamente il loro servizio pubblico essenziale – **abbiamo constatato, con sincero rammarico e disappunto, una chiara e netta divergenza circa la determinazione a considerare il "rischio" nella sua drammaticità e nella sua complessità.** [...continua a leggere](#)



INFORTUNI SUL LAVORO DA COVID-19

**OLTRE 49 MILA DENUNCE AD INAIL**

Per il **Patronato della Cgil, denunciare l'infortunio da Covid, quindi, è un diritto di tutti i contagiati**; è necessario che si prenda coscienza di questo.

Seppur comprensibili eventuali dubbi, da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, considerando che si tratta di una condizione inedita di infortunio, Candeloro rassicura: **"Anche a fronte di perplessità, in caso di contagio, la denuncia**

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti: [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



all'Inail va fatta perché sarà poi il Patronato Inca Cgil a farsi carico di ricostruire le circostanze del contagio per ottenere la giusta tutela”.

Con la [circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020](#) sono forniti chiarimenti in merito alla tutela infortunistica da Covid-19 in occasione di lavoro. Nella circolare, infine, viene chiarito che **il riconoscimento dell'origine professionale del contagio non ha alcuna correlazione con i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contagio medesimo, che è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche**, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del d.l. 16 maggio 2020, n.33.

### **Credito Cooperativo: sottoscritto accordo con nuove casistiche rientranti nella causale “Covid-19 Nazionale”**

Per fronteggiare la delicata e complessa fase pandemica, economica e sociale che il Paese sta attraversando a causa della diffusione del virus Covid-19, nell'accordo del 9 giugno 2020 “Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità” relativo agli interventi normativi ed economici per il settore del Credito Cooperativo, le OO.SS e Federcasse avevano introdotto relativamente allo strumento della Banca del Tempo Solidale la specifica causale di fruizione “Covid-19 nazionale”, a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria, per un numero di ore pari al 50% della dotazione in essere.

Nell'accordo sottoscritto tra le OO.SS e Federcasse nella tarda serata del 11 dicembre sono state introdotte nuove casistiche rientranti nella causale “Covid-19 Nazionale” ed è stato esteso all'80% della dotazione in essere il numero delle ore utilizzabili con questa fattispecie.

La misura massima di fruibilità individuale dei permessi “Covid-19 Nazionale” è pari a 10 giorni annui, eventualmente anche frazionabili in ore. [...continua a leggere](#)

### **Cassa Mutua Nazionale BCC: Speciale Covid-19 Ulteriori informazioni operative su prestazioni**

con il trascorrere del tempo si va affinando, da parte di Cassa Mutua Nazionale, la modalità operativa e documentale relativamente alla prestazione “Covid-19”. Dopo la circolare esplicativa (n. 6/2020), che affrontava la questione della fruibilità delle prestazioni “Covid-19” per quanto riguarda la diaria da convalescenza, dove si ribadiva il fatto che la diaria da convalescenza può essere fruita anche da coloro che non sono stati ricoverati ma che sono stati costretti ad una convalescenza domiciliare da malattia riferibile a Covid-19, Cassa Mutua Nazionale interviene con una ulteriore circolare (n. 8/2020) sul tema specificando [...continua a leggere](#)

### **BNL: BNL: non c'è lavoro senza sicurezza**

La salute dei colleghi della rete BNL è più importante del budget  
Il termine “rete” può richiamare diversi significati, da quello informatico come traduzione della parola internet, a quello relazionale inteso come insieme di contatti.

Nella nostra azienda, invece, l'accezione prevalente è quella che evoca la funzione di cattura, di stretto vincolo dal quale è impossibile liberarsi. Una rete di agenzie nella quale le colleghe ed i colleghi vivono ogni giorno situazioni di profondo disagio, che sembrano impossibili da superare perché, da parte aziendale, non vengono implementati i necessari correttivi per mitigare la sensazione di completo abbandono che ormai si respira quotidianamente. [...continua a leggere](#)



### **BNL: rinnovo Cassa Sanitaria : Un ottimo rinnovo**

Anche e soprattutto in tempi come questi che stiamo attraversando, la Cassa Sanitaria non solo conferma ma consolida il proprio ruolo di pilastro del Welfare aziendale. Forse mai come ora si è compresa l'importanza di poter contare su una copertura sanitaria che nei momenti di bisogno sia in grado di rispondere alle esigenze degli iscritti: esempio recentissimo è stata l'attivazione da parte di

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Unisalute della polizza a copertura del COVID, un segnale di forte attenzione e sensibilità verso un nuovo e terribile pericolo.

## **BPB:** Comunicato delle Segreterie Regionali delle Marche su Banca

### Popolare Bari

In attuazione del piano industriale approvato nel corrente anno, la Banca Popolare di Bari, ha disposto un primo gruppo di chiusure di 25 filiali su un totale di 94 previste dal piano; di queste ben 8 filiali si trovano nella Regione Marche dimezzando di fatto la rete esistente. Come ben sapete il processo di chiusura coinvolge 21 lavoratori nelle Marche...[...continua a leggere](#)



### Fisac Cgil, Popolare di Bari: basta attaccare il Sindacato!

#### *Fisac CGIL a proposito delle polemiche di stampa sulla Popolare di Bari:*

Negli ultimi giorni sono comparsi su alcune testate giornalistiche vari articoli sul sindacato e sui sindacalisti della Banca Popolare di Bari tutti accomunati da un unico obiettivo: attaccare il "Sindacato" di cui evidentemente si vuole sminuire il ruolo di tutela e difesa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, tentativo

spregevole se si considera il travagliatissimo e complicato momento che in quell'azienda si sta vivendo.

Non ci interessa entrare nel merito delle affermazioni riportate che denunciamo come del tutto menzognere e strumentali ai fini dell'obiettivo di delegittimazione di cui sopra.

Quindi non sottolineiamo come, per quel che riguarda i sindacalisti della Fisac Cgil, si citino persone che da oltre dieci anni non rivestono più alcun ruolo nella nostra Organizzazione o, al contrario, altri che hanno ricevuto avanzamenti di carriera, per il ruolo ricoperto e per il lavoro eseguito, molti anni prima rispetto all'inizio della loro attività sindacale.

Tra l'altro, essendo la maggior parte dei sindacalisti della nostra categoria dipendenti delle aziende e lavoratori e lavoratrici all'interno delle stesse, riterremo una discriminazione il non essere possibili destinatari di promozioni anche per merito quando quel merito c'è e viene riconosciuto...[...continua a leggere](#)

## dal sito [www.lanazione.it](http://www.lanazione.it) **Umbria: la Regione ignora il tavolo sul Credito**

### **Serve un confronto istituzionale per poter intervenire sui molti fronti aperti**

Intesa Sanpaolo è stata chiamata dall'Antitrust a cedere su tutto il territorio nazionale 486 filiali e 134 punti operativi a Bper Banca, nell'ambito dell'acquisizione di Ubi. "Di fronte all'ultimo evento che sta terremotando il panorama bancario italiano nelle Marche, in Abruzzo, in Toscana, le istituzioni hanno giocato d'anticipo, ricercando la massima condivisione e sinergia con le forze sindacali e di categoria, mentre in Umbria – affermano in una nota i sindacati umbri Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Unisin –, proseguendo la triste tradizione di disinteresse e sottovalutazione da parte dei vertici delle Istituzioni regionali circa le ripercussioni di ciò che accade nel mondo bancario, l'attuale presidente della giunta regionale Donatella Tesei ha ignorato i ripetuti appelli che tutti i sindacati del credito hanno fatto da mesi, ben prima che le tematiche Covid si riacutizzassero, per avere un tavolo istituzionale atto a intervenire sui molti fronti aperti nelle banche operanti in Umbria. **Intesa San Paolo, Bper banca, Cariorviato, Sviluppumbria, Gepafin, Bcc Banca Centro, Bcc Spello e Bettona, Unicredit, Banco Desio** – aggiungono –, sono solo alcune delle situazioni di cui sarebbe urgente parlare con chi rappresenta la comunità regionale. I cittadini devono sapere che a fronte di riduzione di sportelli e livelli occupazionali e costo del credito, si troveranno ad affrontare nei loro rapporti con le banche importanti difficoltà.

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](http://CAAF CGIL Nazionale), [Patronato INCA](http://Patronato INCA), e della [FISAC Nazionale](http://FISAC Nazionale) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione





## BPER:

In questo periodo assistiamo, per l'ennesima volta, ad interpretazioni normative alquanto singolari che, a nostro avviso, non trovano completo riscontro nelle attuali disposizioni di legge e contrattuali previste. Tra i punti che ribadiamo essere oggetto di tensione fra azienda e colleghi ricordiamo: [...continua a leggere](#)



Intesa Sanpaolo ha comunicato di aver ricevuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato la richiesta di perfezionare la cessione delle filiali ISP a BPER entro febbraio 2021, anziché nel mese di giugno 2021. La Delegazione aziendale ha illustrato i dati che avevamo richiesto nel precedente incontro, relativamente ad una più precisa disaggregazione sul territorio del personale coinvolto nella cessione e ad una evidenziazione delle varie forme di copertura sanitaria e di previdenza complementare in essere.

E' stato inoltre consegnato un documento che consente una dettagliata comparazione di tutti i trattamenti economici e normativi in essere nei tre Gruppi.

Relativamente alle tutele in capo ai lavoratori ceduti BPER: [Segreterie Nazionali: in merito all'accordo sulla cessione dei rami di azienda ISP e UBI a BPER](#)

è stato siglato l'accordo per la cessione di 5.107 lavoratori provenienti da UBI e da ISP a BPER. Si tratta di un'intesa che è rilevante, in termini di dimensioni, perimetro e riflessi occupazionali, per l'intero settore bancario, e soprattutto per le sue immediate prospettive di consolidamento e sviluppo, e che ha impegnato le Parti ad un confronto difficile e serrato, persino aspro, ma alla fine fruttuoso.

L'accordo prevede garanzie e tutele economiche e professionali, attraverso una normativa che: **consolida diritti individuali** (retributivi e no);

**mette in sicurezza temporanea i diritti collettivi garantiti dagli accordi delle banche di provenienza;**

**individua tempi e modalità per armonizzare la contrattazione di secondo livello in BPER** che, per effetto della incorporazione del personale ceduto, consentirà di acquisire ulteriori diritti e garanzie economiche.

In particolare, in ambito BPER, **nel corso del 2021 saranno negoziati con le OO.SS. aziendali accordi su ulteriori temi, tipici della contrattazione integrativa**, quali: inquadramenti, permessi, buoni pasto, ecc. Quello sottoscritto oggi può definirsi "accordo ponte", poiché consente il passaggio dalle attuali normative aziendali ISP e UBI al contratto aziendale BPER in fase di successiva e progressiva contrattazione....[contnua a leggere](#)

## CARIGE: Fisac Cgil, riorganizzazione in linea ad accordi

(ANSA) – GENOVA, 16 OTT – “Apparentemente, stando all'esposizione da parte dell'amministratore delegato, e in attesa dell'avvio della procedura e del necessario confronto sindacale, possiamo dire che il progetto è coerente al piano industriale e soprattutto all'accordo del 20 novembre 2019. Dopodiché da parte della Fisac Cgil resta alta l'attenzione perché non ci sfugge l'importanza della messa in pratica di questi propositi e delle potenziali ricadute dei processi di riqualificazione professionale, anche tenendo conto degli appalti”. (ANSA).



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione





## **CREDIT AGRICOLE: Crédit Agricole: analisi prestazioni aggiuntive 2020**

Da tempo, come Fisac/Cgil, abbiamo sviluppato uno studio in merito all'andamento delle prestazioni aggiuntive/straordinario dei colleghi, distinguendo le varie realtà per monitorare l'andamento, effettuare comparazioni con i periodi precedenti e segnalare le situazioni maggiormente preoccupanti. Da una analisi del 2020, seppur parziale con i dati fino al 31/10, emerge la straordinarietà dell'impegno profuso dai dipendenti del gruppo nonostante tutte le difficoltà che hanno caratterizzato l'anno in corso. Nell'analisi abbiamo distinto i dati riguardanti le Direzioni da quelli riguardanti la Rete Filiali...[continua a leggere](#)

## **Crédit Agricole: primo incontro sull'OPA per acquisizione di Creval**

Il 24 novembre u.s., si è tenuto il primo incontro sul tavolo di Gruppo relativamente all'OPA lanciata dal nostro Gruppo per l'acquisizione di Creval, nel quale sono state fornite le prime generiche linee guida che caratterizzeranno l'operazione. La delegazione aziendale, rappresentata anche dal VDG Vittorio Ratto e dal Responsabile Risorse Umane Giampiero Bottero, ha presentato la strutturazione tecnica dell'offerta, confermando la continuità degli investimenti del Gruppo sul mercato italiano volti a rafforzare la presenza societaria in certe aree del paese, approdando nel contempo anche a nuovi territori. È stato sottolineato che l'operazione coinvolge un'azienda con la quale nel recente passato è stato dato corso ad una collaborazione a livello commerciale e di partnership azionaria, dichiarando anche l'intenzione di mettere in campo nuovi investimenti nel campo tecnologico e in quello legato al Personale, fornendo opportunità sia agli attuali lavoratori del Gruppo che sul mercato del lavoro. [leggi tutto...](#)



## **Crédit Agricole: il ticket pasto diventa elettronico**

Lo scorso 18 dicembre, al termine di un confronto serrato, ripartito dopo una prima fase infruttuosa risalente alla scorsa estate, è stato raggiunto l'accordo che consente la trasformazione del ticket pasto da cartaceo ad elettronico e l'aumento dell'importo giornaliero.



## **CREVAL: Crédit Agricole lancia Opa su Creval. Quali effetti per i lavoratori?**

Per la Fisac-Cgil del Gruppo Creval conta la "responsabilità sociale" che sarà rivolta a tutti i colleghi a partire dalle tutele professionali e occupazionali che andranno definite nella trattativa sindacale conseguente al processo di incorporazione. Per ottenere una concreta difesa delle lavoratrici e dei lavoratori non bastano però gli auspici ma una vera e concreta unitarietà di tutte le sigle sindacali nonché una forte coalizione sindacale tra tutte le colleghe e i colleghi dei due gruppi bancari, senza cedere ad alcuna forma di divisione e contrapposizione e senza campanilismi locali, ma sviluppando una forte solidarietà collettiva.

Alcune informazioni e alcune nostre riflessioni quale contributo unitario. Crédit Agricole è presente in Italia, suo secondo mercato domestico, con 14 mila lavoratori e più di 4,5 milioni di clienti con un conglomerato composto, oltre che dal gruppo bancario Crédit Agricole Italia, anche dalle società di Corporate e Investment Banking (Cacib), Servizi Finanziari Specializzati (Agos, Fca Bank), Leasing e Factoring (Crédit Agricole Leasing e Crédit Agricole Eurofactor), Asset Management e Asset Services (Amundi, Caceis), Assicurazioni (Crédit Agricole Vita, Crédit Agricole Assicurazioni, Crédit

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Agricole Creditor Insurance) e Wealth Management (Ca Indosuez Wealth Italy e Ca Indosuez Fiduciaria). A seguito dell'ottenimento delle autorizzazioni (attese nel primo trimestre del 2021), il documento di Offerta verrà pubblicato, previa approvazione dello stesso da parte di Consob, atteso per il mese di marzo-aprile 2021. Crédit Agricole Italia, che si aspetta la fine del periodo di Offerta sul Creval e il regolamento della stessa a maggio prossimo, con l'Opa lanciata su Creval - Scarica Opa Crédit Agricole su Creval -, intende consolidare la propria posizione competitiva come sesta banca commerciale nel mercato italiano e diventare la settima per totale attivi e numero clienti, raggiungendo una quota di mercato del 5% circa a livello nazionale...[continua a leggere](#)

**La Voce delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval: uniti nella lotta si vince :** Intendiamo proporre a tutti i colleghi interessati questi contributi e riflessioni che riflettono sicuramente l'esasperazione e la rabbia dei colleghi per la situazione aziendale. Compito della Fisac-Cgil è saper ascoltare e comprendere le lavoratrici e i lavoratori cercando di far capire a tutti quanto sia importante, specie in un momento come questo, l'importanza del lavoro unitario. Abbiamo raccolto queste riflessioni e considerazioni in quattro capitoli...[leggi tutto](#)

## **DEUTSCHE BANK:** Deutsche Bank: primi incontri sulla Riorganizzazione 2020

Nei giorni scorsi si sono tenuti i primi incontri sulla Riorganizzazione 2020. Sono intervenuti anche l'AD Parazzini ed il Responsabile IPB Cincotto per illustrare alcuni aspetti della situazione aziendale e le ragioni per cui, secondo DB, si rende necessario operare una modifica della struttura organizzativa e degli organici. Sotto il profilo "strategico" la Banca ha confermato l'orientamento a "selezionare" alcuni segmenti di Clientela da seguire in via prioritaria (patrimoni privati elevati, aziende, credito al consumo) privilegiando una politica che consenta di stabilizzare i ricavi piuttosto che la ricerca di up front occasionali. I Dirigenti hanno anche sottolineato come, a fronte della situazione venutasi a creare, dell'accelerazione prodotta dall'emergenza in atto, dei mutati comportamenti della Clientela e della difficoltà a presidiare un mercato Retail che presenta bassi margini e forte concorrenza, si renda necessaria una rivisitazione del ruolo e delle attività degli Sportelli la cui presenza sul territorio riveste tuttora un importante significato.



Per inciso, è emerso che le 14 agenzie che chiuderanno hanno volumi ed operatività pari od inferiore al 50% della media aziendale, anche se non sono necessariamente in perdita...[continua a leggere](#)

## **DEUTSCHE BANK: TASSARE LO SMART WORKING! TANTO RUMORE PER NULLA...**

La proposta avanzata dagli "Strategist" di Deutsche Bank in Germania di imporre una tassa del 5% su chi lavora in smart working ha suscitato in generale reazioni (giustamente) indignate. ...[continua a leggere](#)

## **Findomestic:** novità interessanti a conclusione di un anno terribile!

In un anno incredibilmente complicato come è stato questo 2020, abbiamo chiuso i momenti di confronto con HR con due passaggi significativi:

il rinnovo dell'accordo per la Piattaforma CCP di Firenze. l'accoglimento delle nostre istanze in merito al progetto che vedrà estendere lo smart working in Azienda anche dopo la fase emergenziale.

### **SMART WORKING**

Tutti i dipendenti funzionali e operativi, ad esclusione delle funzioni individuate dalla banca come non remotizzabili (diretto, logistico e accoglienza), potranno, se interessati, terminata l'emergenza, svolgere la loro prestazione lavorativa DUE giorni la settimana da remoto. ...[continua a leggere](#)

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



## **INTESASANPAOLO: Intesa Sanpaolo: MA DAVVERO? (again)**

l'Azienda ha comunicato che dal 9 dicembre il servizio di Cassa non sarà più effettuato per appuntamento ma in modalità di ingresso contingentato, eccetto che per le filiali della zona rossa. Si tratta di una scelta duramente criticata unitariamente dalle Segreterie di Gruppo, dagli RLS che hanno scritto all'azienda per chiedere un ripensamento e da alcuni comunicati di altre Aree.

Proprio per questo riprendiamo anche noi il tema, ispirandoci in particolare a questi comunicati decentrati che esprimono tutta la frustrazione e preoccupazione dei colleghi (i soliti colleghi) in prima linea fin da marzo.

La decisione aziendale è davvero incomprensibile: già questa estate l'azienda ha tentato di togliere gli appuntamenti creando solo assembramenti pericolosissimi per i colleghi ed i clienti ed è tornata di corsa sui suoi passi, forse proprio a seguito dei reclami dei clienti lasciati a sciogliersi sotto il sole.

Oltretutto nel frattempo non sono stati adottati provvedimenti sufficienti per tutelare i colleghi. [...continua a leggere](#)

## **ISP: sottoscritti gli accordi di cessione ramo d'azienda**

sottoscritti gli accordi di cessione del ramo d'azienda UBI-ISP a BPER. Si tratta di un insieme di accordi e lettere a latere di grande importanza e qualità. A breve verrà diffuso un comunicato unitario che illustrerà in sintesi i contenuti degli accordi. In coda vi mettiamo a disposizione da subito i testi degli accordi.

Nel frattempo vi forniamo anche una primissima sintesi dei contenuti degli accordi:

Le intese prevedono il mantenimento di tutte le previsioni economiche e normative in essere nelle Aziende cedenti fino al 31 dicembre 2021; entro tale data le Parti negozieranno un percorso di armonizzazione complessivo che riguarderà tutta BPER.

In questo contesto la trattativa è stata finalizzata alla salvaguardia di diritti individuali ed alla definizione specifica di alcune materie, che sono così sintetizzate nei punti principali: [...continua a leggere](#)

In tutto questo non bisogna dimenticare il surreale prosieguo della cosiddetta campagna vaccinale aziendale, un altro argomento già più volte stigmatizzato dalle Segreterie di Gruppo. E anche in questo caso riteniamo che sia importante far conoscere all'azienda la frustrazione dei colleghi di questo territorio per come viene gestita la sua iniziativa:

ci sono vari colleghi che pur avendo aderito nei termini alla campagna su #people, non sono riusciti a prenotarsi perché i centri sono stati individuati tardi o hanno rifiutato le prenotazioni per esaurimento dei posti;

in parecchi casi i colleghi che sono riusciti a prenotarsi si sono presentati per la somministrazione, ma non l'hanno ricevuta per non meglio precisati problemi tecnici della struttura convenzionata, che peraltro non si era nemmeno preoccupata di disdire l'appuntamento;

in casi ancora più numerosi i colleghi ricevono mail che disdicono gli appuntamenti presi, talvolta aggiornandoli a una data da destinarsi, talvolta senza possibilità di riaggiornarli del tutto.

A fronte di questa situazione ormai fuori controllo non possiamo che sostenere le richieste – già ripetutamente avanzate – che:

a tutti i colleghi che si sono registrati nei termini su #people sia garantita (e in tempi consoni affinché il vaccino abbia utilità) la somministrazione del vaccino come da impegno preso liberamente dall'azienda;

alla luce dei numerosi disagi vengano predisposti appositi permessi.

È comparsa in intranet una news aziendale che fa il punto sulla campagna vaccinale.

Dobbiamo dire che abbiamo molto apprezzato questa news, perché:

- dà un feedback ai colleghi coinvolti, spiegando le ragioni delle difficoltà anziché minimizzarle o negarle
- si impegna a garantire la possibilità di accesso ai vaccini a tutti i colleghi che vi hanno aderito nei termini



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione





- contiene una piccola, ma fondamentale, frase che riportiamo volentieri: “Ci scusiamo con i colleghi per i disagi che si sono verificati”.

Tutte e tre queste cose sono molto importanti e finalmente ci fanno pensare che si possa aprire una nuova stagione nei rapporti tra azienda e colleghi. Una stagione in cui ci si dà reciprocamente atto che:

- solo chi non lavora non sbaglia (è una frase fatta, ma come tutte le frasi fatte rivela verità profonde),
- a volte non si possono raggiungere gli obiettivi anche se si è dato il massimo, perché ci sono condizioni esterne che non lo permettono,
- nessuno può arrogarsi patenti di infallibilità, e quindi scusarsi non è un segno di debolezza, né spiegare perché una cosa non è stata possibile vuol dire accampare scuse.



## **Monte dei Paschi di Siena: Mps: Scelte sbagliate!**

Le cicliche indiscrezioni sulle sorti del Gruppo MPS tornano a farsi insistenti in queste settimane ed a fronte di una continua discussione pubblica e politica incentrata su scenari di riassetto del sistema finanziario italiano ed europeo, le OO.SS. del Monte dei Paschi intendono riportare l'attenzione sulle Lavoratrici e i Lavoratori, sui costi sociali e sulle ricadute sui territori che un'operazione riguardante l'assetto aziendale potrebbe provocare, quando invece andrebbe confermato e rafforzato il ruolo di supporto e rilancio all'economia del Paese che la Banca svolge ancora di più in questo momento a causa della pandemia.

E a questo proposito ribadiscono che la Banca ha continuato ad operare, pur nelle difficoltà degli ultimi anni, fondamentalmente per merito della professionalità espressa da Lavoratrici e Lavoratori, che, responsabilmente, hanno contribuito al taglio dei costi imposto dai Piani Industriali susseguitisi dal 2012 fino all'attuale Piano di Ristrutturazione, sostenendo importanti sacrifici economici finalizzati al rilancio e autonomia della Banca stessa. Pertanto, qualsiasi scenario futuro...[continua a leggere](#)



**Mps: Piano indefinito!** i Segretari del Gruppo Monte Paschi di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin hanno incontrato l'Amministratore Delegato Guido Bastianini in merito all'approvazione da parte del CdA del Piano Strategico 2021- 2025.

L'Amministratore Delegato si è limitato a chiarire che il piano è propedeutico ad una interlocuzione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che dovrà avviare un confronto con DG Comp. Per effetto di questi processi, il Piano potrebbe subire

modifiche su tutti gli indirizzi strategici.

A questo proposito e proprio per il carattere provvisorio dei contenuti del Piano, esprimiamo la nostra preoccupazione per la prospettiva futura che permane incerta e indefinita, cosa che non giova al clima interno della Banca e contribuisce ad alimentare un dibattito esterno anche sugli organi di stampa dal quale si evince un destino già tracciato da decisioni prese dalla BCE e dalla politica nazionale.

I contenuti dell'incontro sono quindi stati condizionati dall'impossibilità di avere un quadro chiaro e definito del Piano, e quindi nessun nuovo elemento di rilievo è emerso dal confronto.

In un momento così critico quando ci sono in ballo migliaia di posti di lavoro e il futuro di una azienda di livello nazionale con più di 20.000 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali richiamano il Governo ad assumersi le specifiche responsabilità e ad attivarsi per il definitivo risanamento della Banca.



**UBI BANCA:** la guida dell'accordo su cessioni ramo d'azienda : L'accordo sottoscritto il 30 dicembre 2020 sulla cessione di rami di aziende a BPER rappresenta un risultato importante non solo per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nell'operazione, ma per l'intero settore bancario.

Come illustriamo in maniera dettagliata in questo approfondimento, l'intesa interviene su diversi ambiti:

difesa dei livelli occupazionali, diritti di natura contrattuale e di carattere Individuale, tutela e valorizzazione delle competenze e della professionalità, misure di conciliazione.

In particolare, per quanto riguarda la disciplina contrattuale applicabile, a fronte della proposta avanzata inizialmente da BPER di mantenere la normativa delle aziende di provenienza fino al 31 dicembre 2021 (data oltre la quale gran parte delle previsioni sarebbero state oggetto di revisione), l'accordo "mette in sicurezza" nel tempo i trattamenti economici di natura fissa, compresi quelli indiretti legati alla previdenza complementare e

all'assistenza sanitaria integrativa.

Permangono le riserve di parte sindacale su alcuni dei criteri adottati per la definizione del perimetro dei rami oggetto di cessione, riserve rispetto alle quali l'azienda, ancora a poche ore dalla firma dell'accordo, ha ribadito la propria posizione, affermando che in base alle previsioni di legge l'individuazione del ramo è di esclusiva competenza del cedente e dell'acquirente....[continua a leggere](#)



**Dalle segreterie di coordinamento FISAC CGIL : CONFRONTO NOMATIVO INTERGALE SU CC2L :INTESA SANPAOLO – UBI – BPER:** [\(clicca per il PDF\)](#)

**UNICREDIT:** comunicato stampa unitario sull'uscita di Mustier dal Gruppo

La notizia del passo indietro dell'AD di Unicredit JP Mustier era da giorni nell'aria, il C.E.O. di Unicredit non ha mai mostrato reale attenzione al perimetro italiano del Gruppo. In questi anni a guida Mustier il Gruppo Unicredit, **grazie allo straordinario impegno dei lavoratori**, è riuscito ad affrontare una situazione di crisi molto complicata. La banca ha sì risolto il problema dei crediti deteriorati e raggiunto indici di solidità patrimoniale di valore, viceversa è innegabile il mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali di sinergia ed efficienza previsti dal Piano.



Non convince il nuovo piano industriale T23 che prevede **l'abbandono di molte zone del Paese con una significativa chiusura di sportelli**, un progetto di crescita interna dell'azienda basato su una **digitalizzazione esasperata e sempre più spesso farraginosa**, ed una preoccupante e costante diminuzione dell'occupazione; **Mustier ha attuato una fortissima politica di riduzione dei costi**, ma con una strategia di fatto inesistente sui ricavi.

Inoltre il ventilato scorporo degli assett esteri con una sub-Holding quotata a Francoforte, rischia di depauperare la centralità di Unicredit come Gruppo Paneuropeo con solide basi in Italia.

È emersa pertanto una **prospettiva assai carente nel medio e lungo periodo**; reduci da una politica di disimpegno del Gruppo sul perimetro italiano, **perseguita con la vendita dei "gioielli di famiglia" e con una scelta di cessioni che il Sindacato ha sempre criticato con oggettive motivazioni.**

La crescita degli utili quindi poggia ancora una volta sul taglio indiscriminato dei costi, soprattutto dei costi del personale e dell'occupazione e **su una linea imprenditoriale che si è allontanata dal cuore italiano dell'Azienda.**

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Riteniamo sia necessario che **il CDA di Unicredit indichi al più presto la strada da intraprendere** per evitare che questa fase di incertezza abbia conseguenze finanziarie ed economiche sull'intero Gruppo, **con particolare attenzione ai Lavoratori e Lavoratrici del perimetro italiano.**... [continua a leggere](#)

## Di interesse generale:

### Dipartimento Internazionale:

Questo spazio online sarà occasione di incontro per un mix interdisciplinare di attori della società civile, legislatori, accademici e rappresentanti del settore finanziario dall'Italia e da Bruxelles. Concentrandosi sulla realtà italiana, il dibattito spazierà sulle conseguenze, opportunità e scenari futuri che la crisi del COVID-19 apre in relazione alla finanza, e all'impatto che [...]



Making finance serve society

**Società, ambiente e finanza  
nell'era del Covid-19: scenari  
e futuro**

### Dipartimento Salute e Sicurezza: Salute e Sicurezza: report dell'INAIL su contagi e decessi sul lavoro per il Covid-19 al 31 agosto 52.209 contagi sul lavoro e 303 decessi



#### La tutela infortunistica

L'articolo 42, comma 2 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, stabilisce che, nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il

periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

Il dettaglio del report consente anche di monitorare la pericolosità nei diversi settori. Quelli che presidiano la salute risultano maggiormente esposti: il 71,2% delle infezioni denunciate e il 23,3% dei casi mortali si concentrano nei settori della sanità e dell'assistenza sociale.

Dopo il personale sanitario e socio-assistenziale, seguono i servizi di vigilanza, pulizia, call center, il settore manifatturiero (addetti alla lavorazione di prodotti chimici, farmaceutici, alimentari) e le attività dei servizi di alloggio e ristorazione.

Le altre categorie coinvolte sono quelle degli impiegati amministrativi (11,5% dei decessi), degli addetti all'autotrasporto (6,3%), degli addetti alle vendite (2,8%), dei dipendenti nelle attività di ristorazione, degli addetti ai servizi di sicurezza, vigilanza e custodia, e dei direttori, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica e nei servizi di sanità, istruzione e ricerca (tutte con il 2,4% dei casi mortali denunciati).

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione





[per lo stress, i più a rischio sono i dipendenti del settore finanziario](#)

ADP Reserch Institute , multinazionale leader nella gestione delle risorse Umane, intervista oltre 32mila lavoratori nel mondo ( coinvolti 17 paesi in 4 continenti) di cui 2mila in Italia e scopre che i due terzi sono *sotto pressione*. Tra questi i più a rischio sono i dipendenti del settore finanziario (banche e assicurazioni).

**Secondo questa survey “Workfare View 2020” , in Italia, un quarto dei dipendenti soffre di ansia e stress da lavoro ogni giorno, il 43% più volte a settimana e un 18% qualche volta al mese.**

Sempre in questa indagine, **la nostra categoria ha il triste primato con il 93%** di lavoratori e lavoratrici che dichiarano di soffrire di stress al lavoro.

La FISAC CGIL già nel 2017 aveva denunciato una situazione allarmante con importanti livelli di stress lavoro correlato che emergevano dallo studio promosso dalla nostra sigla e realizzato con l’Università La Sapienza di Roma. [... continua a leggere](#)

La CGIL Nazionale insieme alla Fondazione Di Vittorio ha proposto un questionario on-line sull’argomento, a cui hanno risposto 6.170 persone: vi invitiamo a leggere i risultati di questa indagine ([LEGGI](#)) che mette in luce come i lavoratori stiano vivendo questo periodo drammatico. E’ interessante scoprire che per le donne questa modalità di lavoro è in percentuale “più pesante, complicata, alienante e stressante”: perché, anche se lavorare da casa significa risparmiare tempo per gli spostamenti a favore degli impegni familiari, questi continuano a gravare principalmente sul genere femminile. Da tenere anche presente la sensazione di “solitudine” e di paura di essere tagliati fuori dal contesto lavorativo, percepita da una parte degli intervistati.



**L’attuale normativa emergenziale sullo smart working** : L’attuale normativa sullo smart working è di natura emergenziale e trae la sua fonte non dalla Legge 81 del 2017 che definisce i termini per un accordo individuale tra le parti, ma dalla decretazione d’urgenza emessa per il Covid-19 a partire dal 1° marzo. La proroga dello stato d’emergenza al 15 ottobre ha procrastinato anche la possibilità di far ricorso allo smart working in forma cosiddetta “semplificata”, cioè senza accordo tra le parti, deciso unilateralmente dalle aziende.



**Dipartimento Giuridico: Pressioni Commerciali e Stress Lavoro-correlato**

In termini civilistici, l’incidenza dello stress negativo sul contratto di lavoro deriva dalla violazione dell’art.2087 del codice civile. Tale norma cardine, da cui discendono una serie di obblighi per il datore di lavoro, così recita: “L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Secondo la giurisprudenza, l’obbligo non si limita al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma obbliga l’azienda ad astenersi da comportamenti lesivi dell’integrità psico-fisica del lavoratore.

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



La disposizione richiamata, nella interpretazione comunemente accolta e “istituzionalizzata” dalla Corte di Cassazione con la lettura “costituzionalmente orientata” dell’art.2059 c.c. (cfr. Cassazione, 8827 e 8828/2003), si ispira al principio del **diritto alla salute, inteso nel senso più ampio, bene giuridico primario garantito dall’art. 32 della Costituzione** e correlato al principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. Da tale disposizione sorge il divieto per il datore di lavoro non solo di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma anche l’obbligo di prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento lesivo posto in essere dai superiori, preposti o altri dipendenti nello svolgimento dell’attività lavorativa. La legislazione della sicurezza (T.U. 81/2008, art. 2, lett. o), nella definizione di salute (mutuata dall’OMS che l’ha elaborata fin dal 1948), parla di “stato di **completo benessere** fisico, mentale e sociale, non consistente solo in assenza di malattia o d’infermità”. [...continua a leggere](#)

### **Posso denunciare il Capo che minaccia di licenziarmi?**

È possibile denunciare il datore di lavoro che **minaccia il proprio dipendente di licenziamento** o di metterlo in cassa integrazione solo per obbligarlo a **straordinari** o per imporgli di accettare uno **stipendio più basso** di quello indicato in busta paga. O, ancora, come ritorsione a seguito di diverbi avvenuti in azienda.

Il reato che commette il capo può essere quello di **estorsione** o di **minaccia**.

Riguardo al reato di **minaccia**, questo scatta tutte le volte in cui il sottoposto viene **intimorito** e, di certo, la relazione di sudditanza sia psicologica che gerarchica insita in un ambiente lavorativo porta il lavoratore ad accettare tacitamente ciò che gli viene chiesto dall’alto. È quanto chiarito dalla Cassazione con una sentenza del 2016. Il datore viene così condannato, a seguito di un processo penale, al **risarcimento del danno** in favore del suo sottoposto.

**Minacciare il dipendente di licenziamento** costituisce un abuso di potere, da parte del datore di lavoro, nei confronti del dipendente; non importa che quest’ultimo, in caso di **licenziamento illegittimo**, possa impugnare la decisione dei vertici dell’azienda e chiedere la reintegra: il percorso giudiziale è pur sempre un calvario e, quindi, si concretizza in un male ingiusto, imposto per degli scopi illeciti come quelli volti a ottenere una riduzione del costo della busta paga o una prestazione lavorativa extra.

*Essere sempre in contatto... ci **C**ollega così facci**A**mo quadrato anche Con TE*

Vi ricordiamo che chiunque può inviare segnalazioni e contributi alla casella postale:

[fisac.regionale@umbria.cgil.it](mailto:fisac.regionale@umbria.cgil.it)



Arrivederci al prossimo numero.

**Fisac CGIL Umbria  
La Segreteria Regionale**

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione