



n. 4 10/2020 ColleghiAmo

Consulta giuridica: 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".

In Francia una sentenza che farà la storia ha, per la prima volta, sancito la punibilità della fattispecie di "molestie morali istituzionali": un sistema messo in piedi, tra il 2007 e il 2010, da France Telecom e da alcuni suoi dirigenti (tra cui l'ex AD Didier Lombard) per spingere i dipendenti a dimettersi, peggiorando sistematicamente le loro condizioni di lavoro. Secondo la sentenza, queste condotte consapevolmente vessatorie hanno concausato, in alcuni casi, (fino al 2008) il suicidio di alcuni dipendenti, che lasciarono spesso messaggi di addio contenenti pesanti accuse verso la società. L'AD è stato condannato ad un anno di reclusione, la società a pagare una multa di 75.000 euro, più risarcimenti milionari a circa 150 dipendenti o loro famiglie, costitutesi parte civile. Le vessazioni poste in essere nel caso France Telecom configuravano un vero e proprio mobbing di massa, un caso limite. Tuttavia non sono i fenomeni estremi che segnano un trend, ma quelli "normali", che si riproducono su grande scala. E il trend, specie nelle banche, è quello di un elevato e crescente livello medio di stress, imputabile prevalentemente ad una combinazione di due fattori, presenti contemporaneamente: una organizzazione dei fattori di produzione e del lavoro inefficiente, ed una eccessiva pressione commerciale. [continua a](#)



[leggere](#)

Di interesse comune dai Servizi

Isolamento e quarantena da Covid-19

L'ultima Circolare del ministero della Salute del 12 ottobre 2020 aggiorna le indicazioni riguardo la durata e il termine dell'isolamento e della quarantena, in considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico l'11 ottobre 2020.

La circolare chiarisce che:

- **l'isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.
- **La quarantena**, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi. [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



Covid-19: contagio come infortunio sul lavoro

Inca Cgil: tutela.covid@inca.it

Il contagio da Covid-19 è un infortunio sul lavoro. Denunciarlo è un tuo diritto.

Il Patronato della Cgil invita tutti coloro che disgraziatamente sono stati vittime del virus o che lo potrebbero contrarre in futuro a rivolgersi agli uffici dell'Inca per avere tutta l'assistenza necessaria.

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



PERUGIA VIA DEL BELLOCCHIO, 26/28 06100 Tel 0755069824 perugia@inca.it

TERNI VIA DEI CHIODAIOLI, 11 05100 Tel 07444961-496240-41-56 terni@inca.it

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

...e quanto altro serve sapere riguardo a Previdenza, Assistenza e Salute&Benessere su:

<http://www.inca.it/Home.aspx>



A questo indirizzo trovi e scarichi la guida SUPERBONUS 110%:

https://www.caafcgil.it/userdata/docs/Scheda_Superbonus_110.pdf

[La riduzione del cuneo fiscale per i redditi fino a 40.000 euro dal 1° luglio 2020](#)

<http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>

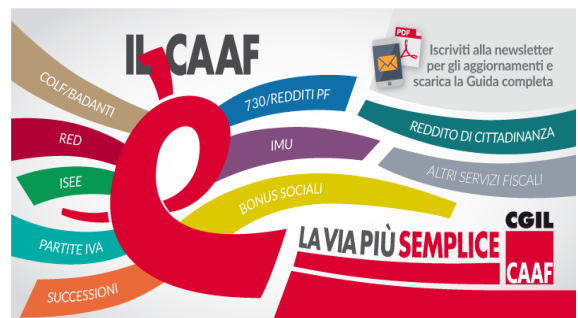
per avere tutte le **informazioni relative a scadenze e procedure** puoi iscriverti alla NEWSLETTER CAF per ogni esigenza di **carattere fiscale che può riguardarti** e per l'espletamento delle relative incombenze non esitare a contattare le nostre sedi sul territorio che **puoi prenotare accedendo al 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:

<http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>



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



Fisac Cgil Nazionale – POLIZZE Aminta 2020 “CLICCA QUI PER ADERIRE” <http://www.amintafisaccgil.com>

In sintesi elenchiamo le principali novità che abbiamo fatto introdurre nella convenzione 2020 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
- I premi sono stati ridotti fino al 20% rispetto allo scorso anno
- 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 credito
- 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 2019 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 31/12/2020.
- Ricordiamo che sulle polizze è prevista l'estensione GRATUITA alla Responsabilità Civile del Capofamiglia.

Dalle Aziende e dai Territori:



dalle **ASSICURAZIONI:**

Gruppo Reale: la Direzione va avanti senza un accordo con il Sindacato:

IMMUNI AL BUONSENSO Per la seconda volta in poco meno di venti giorni, la Direzione del Gruppo ha scelto di andare avanti **senza un accordo con il Sindacato**, combinando l'uso del **bastone** per imporre le proprie decisioni e l'offerta della **carota**,

rappresentata dalle proposte che le OOSS hanno avanzato al tavolo.

Tutto ciò rappresenta un grave precedente nelle relazioni sindacali del Gruppo.

La Direzione ha preso **decisioni altamente divisive**, che sfilacciano il tessuto sociale all'interno delle aziende. Che effetto potrà mai sortire delegare ai responsabili la decisione fra smart-working e lavoro in presenza, se non dividere le persone e delegare ai capi il fardello? Avremo uffici e settori dove verrà **arbitrariamente** limitato l'uso del lavoro a distanza e altri in cui la sensibilità del/la responsabile lo favorirà? [...continua a leggere](#)

dall' **APPALTO ASSICURATIVO:**

Il cancro dei contratti pirata: dal sito www.collettiva.it

articolo di Emanuele Di Nicola

In Italia sono circa 400. Parla Ivana Galli (Cgil): “Abbassano gli stipendi e riducono le agibilità sindacali. Ci rimettono i più deboli, ma è un danno generale per tutto il sistema. Serve una legge sulla rappresentanza”

Secondo i dati più recenti forniti dal Cnel in Italia risultano presenti 854

contratti di lavoro. Tra questi circa 400 sono contratti pirata, in aumento costante proprio negli ultimi anni. Ne abbiamo discusso con il segretario confederale della Cgil, Ivana Galli

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**



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



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. Poi, sempre nell'ambito di questi contratti, c'è il tema della costituzione dei fondi bilaterali, che certamente non migliora il sistema della bilateralità, anzi.[continua a leggere](#)

BANCA D'ITALIA: Banca d'Italia: perchè la Banca sta sbagliando

con una situazione epidemiologica in grave peggioramento in ogni parte del Paese, l'Amministrazione ha diffuso un messaggio che **nelle intenzioni** avrebbe dovuto contenere nuove e più efficaci misure per la gestione dell'emergenza.

Nella realtà, purtroppo, di nuovo c'è ben poco. C'è il solito approccio unilaterale che nulla concede al confronto costruttivo. C'è il solito messaggio che non affronta questioni rilevanti e che per la mancanza di chiarezza lascia all'inventiva delle singole Strutture la definizione degli elementi più importanti.

Finalmente si introduce l'idea di *split team*, proposta dal Sindacato già a febbraio e da allora osteggiata con argomentazioni risibili. Ma lo si fa **in modo da neutralizzare la capacità di questo modello** organizzativo di offrire protezione ai colleghi e di garantire la continuità operativa, **imponendolo di fatto solo per le attività delocalizzabili** in questo contesto emergenziale.[continua a leggere](#)



Agenzia delle Entrate – Riscossione: Riscossione: AdE-R, presentato il sistema incentivante 2020

Delegazione aziendale ha presentato alle Segreterie Nazionali il Sistema Incentivante per il corrente anno. Gli obiettivi generali, sono stati approvati dal Comitato di Gestione in coerenza con le linee strategiche da attuare nell'anno 2020, indicate nell'atto aggiuntivo alla Convenzione MEF- Agenzia delle Entrate in materia di riscossione.[continua a leggere](#)



BANCO BPM: vendite abbinate di polizze a finanziamenti

La vendita abbinata di polizze a finanziamenti costituisce un ambito su cui le Autorità controllano attentamente le banche, come dimostrano le pesantissime sanzioni – complessivamente oltre 20 MLN – dell'Antitrust (AGCM) comminate a Unicredit, Intesa, Ubi e BNL nel marzo scorso per aver condotto pratiche commerciali aggressive ai sensi dell'art. 24 del Codice del Consumo, producendo

un indebito condizionamento sulla clientela richiedente mutui o surroghe. In questo contesto la proposta di vendita abbinata ai finanziamenti con garanzia pubblica è una questione molto delicata per la natura emergenziale e per il fatto che vengono disciplinati dalla legge.

LE REGOLE A PRESIDIO DELLA TUTELA DELLA LIBERTA' DI SCELTA DEL CLIENTE DEVONO ESSERE SCRUPOLOSAMENTE OSSERVATE E BENE HA FATTO L'AZIENDA AD ESPLICITARLO IN MODO PERENTORIO A TUTTO IL PERSONALE CON LA NUOVA NORMA DI PROCESSO DEL 29/9/2020 (Adesione polizze collettive abbinate a prodotti di finanziamento).

...[continua a leggere](#)

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti :[CAAFF 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



BANCO DESIO E DELLA BRIANZA: presidio per il contratto aziendale scaduto da 13 anni

Contratto aziendale scaduto da 13 anni e straordinari imposti ma non riconosciuti, presidio dei lavoratori e delle lavoratrici davanti alla sede storica del Banco Desio

“Nell’arco di un anno e mezzo, è la seconda volta che siamo costretti a organizzare un presidio contro il Banco Desio. Purtroppo le motivazioni rimangono le stesse: contratto aziendale scaduto da 13 anni, unica banca del sistema a non averlo rinnovato nonostante utili positivi, e straordinari imposti ai lavoratori ma non riconosciuti”, a intervenire al presidio di questa mattina davanti alla sede storica del gruppo

Banco Desio in piazza Conciliazione è **Elena Farina** della **Fisac Cgil di Monza e Brianza**.[...continua a leggere](#)



BCC: Gruppo ICCREA , Gruppo CCB

CCB: firmato l’accordo per le società del gruppo Cassa Centrale Banca

Sottoscritto l’accordo che introduce una specifica regolamentazione, in materia di Lavoro Agile, per tutti i dipendenti delle società del perimetro diretto del Gruppo Cassa Centrale (oltre alla Capogruppo: Allitude SpA, Assicura Agenzia Srl, Assicura Broker Srl, Centrale Credit Solutions Srl, Centrale Casa Srl, Claris Leasing SpA e

Centrale Trading).

Come sapete, fin dall’avvio della emergenza sanitaria, le società del Gruppo CCB hanno fatto un importante ricorso al lavoro agile, anche per contenere il rischio della diffusione del Covid-19 fra i propri dipendenti, tanto da sfiorare anche il 90% dei lavoratori da remoto.

Il massiccio ricorso al lavoro agile è stato possibile grazie alla legislazione di emergenza, attualmente in vigore fino al prossimo 15 ottobre 2020, che ne ha semplificando le modalità di accesso. In attesa di una specifica regolamentazione nazionale a valere per l’intero settore, l’accordo firmato ieri permette di proseguire con l’utilizzo di tale modalità di lavoro anche dopo il 15 ottobre, pur in assenza di ulteriori provvedimenti legislativi.

Riportiamo, di seguito, i principali elementi di tutela introdotti:

Il ricorso al lavoro agile è solo base volontaria;[...continua a leggere](#)

Attività del Coordinamento FISAC CGIL del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

Aggiornamento sui cantieri in corso e incontro con l’Amministratore Delegato di CCB dd 10.09.2020

Tanti i tavoli di trattativa aperti, a diversi livelli, che di seguito richiamiamo sinteticamente:

1) Esodi volontari: proseguono le trattative di cui all’art. 22 parte terza del CCNL (accordi per l’accesso alla parte Straordinaria del Fondo di Solidarietà, con accompagnamento all’esodo dei colleghi vicini alla pensione, anche in un’ottica di ricambio generazionale), presso diverse B.C.C. del Gruppo Bancario;

2) Accordi di fusione, connessi alle trattative per definire le ricadute sui lavoratori coinvolti nei processi di integrazione tra B.C.C.:

a) sottoscritto l’1.09.2020 l’accordo per la fusione per incorporazione della Cassa Rurale Adamello nella Cassa Rurale Giudicarie;

b) a breve verrà avviata la trattativa per la fusione di Rovigo Banca in Centroveneto Bassano Banca:

c) ricordiamo inoltre che, a gennaio 2020, è stato sottoscritto l’accordo di fusione della Banca San Biagio in Banca delle Prealpi, che ha dato luogo alla Bcc più grande del Gruppo, mentre altre fusioni seguiranno a breve, tra cui è recente la notizia della prossima aggregazione tra CR Rovereto e CR Alto Garda;

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



3) Contratto Integrativo di Allitude: sottoscritto l'accordo di fusione 20.12.2019 che ha consentito l'avvio – con gennaio 2020 – della software house del Gruppo, si è aperta la trattativa per la definizione dell'intero Contratto Integrativo Aziendale, articolato sui seguenti punti:

- quadro normativo generale;
- capitolo sullo smart working;
- capitolo sul tema dei controlli a distanza;
- definizione dei profili professionali e dei relativi inquadramenti.

Non sfugge l'importanza di questa trattativa che, definita nel suo insieme entro dicembre 2020, costituirà anche punto di riferimento per la prossima contrattazione a livello di Gruppo;

4) Premio di Risultato: dopo l'accordo con Federcasse per la proroga degli effetti della normativa che regola l'erogazione del Premio di Risultato, ad agosto si sono aperti o si stanno aprendo in questi giorni i tavoli di trattativa, presso le Federazioni Locali, per la definizione degli accordi del Premio di Risultato 2019, da erogarsi nel 2020; lo stesso vale per le Società del Gruppo Bancario le cui trattative, invece, si terranno in sede Aziendale;

5) Contratto Integrativo di Gruppo: verrà calendarizzata a breve la trattativa per la definizione del Contratto Integrativo di Gruppo;

6) Piano Strategico di Gruppo: l'incontro con l'Amministratore Delegato del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca e le Delegazioni Sindacali di Coordinamento, per l'illustrazione del Piano Strategico di Gruppo; sarà un' importante occasione di confronto sulle prospettive delle nostre aziende nel prossimo futuro.

Il piano industriale, che deve tenere in adeguata considerazione gli aspetti di: valorizzazione del ruolo del socio delle B.C.C., attenzione e adeguato presidio dei territori di appartenenza delle singole banche e salvaguardia dei valori cooperativi, contiene gli obiettivi futuri in merito a:

- 1- numero delle banche che dovranno costituire il Gruppo (quindi anche le prossime fusioni);
- 2- modello distributivo (numero ed organizzazione della rete degli sportelli sul territorio);
- 3- modelli di business (attività commerciali, spettro dell'offerta di prodotti e servizi);
- 4- obiettivi di ordine patrimoniale e reddituale.

Tra i nodi di primaria importanza, sia per l'impiego di ingenti risorse patrimoniali del Gruppo sia per i futuri assetti industriali, rientra anche l'operazione CARIGE, per la quale è necessario capire quali sono le scelte che si stanno prospettando.



BNL: BNL: lavoro agile, giustizia è fatta

Come tutti sanno, il decreto c.d. Rilancio introduce il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile (smart working, flexible working). La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità agile, due condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore

beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa integrazione) o un genitore non lavoratore.

La logica della disciplina è davvero chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi avrebbe potuto badare al bambino. La BNL e le società del Gruppo avevano, invece, assunto una interpretazione assolutamente restrittiva del dettato normativo, negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l'altro genitore) in lavoro agile...[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



BPB: 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](#)



Popolare di Bari: lettera alle Istituzioni: *"trascorsi tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo del 10 giugno, esprimiamo profonda preoccupazione per le sorti immediate e future della Banca Popolare di Bari. La stagnazione regna sovrana e non saranno certo i pochi spiccioli che qualcuno ancora programma di sottrarre ai lavoratori a invertire la rotta né, tantomeno, sarà d'aiuto perpetrare la vecchia prassi di disattendere gli accordi sottoscritti.*

Non si registra uno slancio industriale indirizzato a recuperare la clientela esasperata dalle vicende del passato né, ancor peggio, un rilancio organizzativo dell'Istituto.

Alcune ataviche mai colmate lacune manageriali, l'incapacità e la mancanza di progettualità, le carenze organizzative, la stasi decisionale ed il protrarsi, oltre ogni ragionevole necessità, della gestione commissariale, allontanano la Popolare di Bari dal progetto di Banca al servizio dello sviluppo economico delle comunità e dei territori." ...[continua a leggere](#)



BPER: raggiunto l'accordo su premio aziendale 2020 e speciale erogazione

welfare :L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di BPER Banca hanno sottoscritto i verbali di accordo in tema di Premio Aziendale 2020 e speciale erogazione Welfare per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti. Il valore complessivo per l'anno 2020 è di 1.500 euro medi. Il Premio Aziendale lordo medio pro capite relativo all'anno 2020 ammonta a 1.250 euro "cash". Sarà erogato nel mese di luglio del 2021, riparametrato in base

all'inquadramento e, a scelta del beneficiario, potrà essere destinato in tutto o in parte al piano Welfare con conseguente incremento del 15%. Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva IRPEF al 10% per redditi fino a 80 mila euro) nonché la speciale erogazione Welfare spettano anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto di somministrazione e a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Ulteriori 250 euro saranno corrisposti a titolo di speciale erogazione Welfare a tutti i dipendenti, senza riparametrazione alcuna, inclusi i dipendenti ex RBS e ex Nuova CARIFE. L'accredito avverrà entro il mese di luglio

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



del 2021. L'accordo sulla speciale erogazione Welfare prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, non monetizzabile. [...continua a leggere](#)

LAVORO DA REMOTO | CONGEDO STRAORDINARIO

Fino al 31/12, i lavoratori dipendenti, con figli conviventi minori di 14 anni, potranno svolgere la prestazione di lavoro da remoto, per tutto o parte del periodo di quarantena disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL a seguito di contatto verificatosi all'interno del stesso scabellario ove studia il proprio figlio.

Qualora l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile, in alternativa a quest'ultimo, uno dei due genitori potrà aderirsi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, attraverso un congedo straordinario fino al 31 dicembre. Per questo congedo, è previsto uno indennità pari al 50% della retribuzione. NB: il beneficio del congedo parentale straordinario è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 50 milioni di euro. Qualora l'INPS, verificati il raggiungimento del limite di spesa, bloccerà la presentazione di ulteriori domande.

CONGEDO PARENTALE

Qualora il figlio abbia un'età non superiore ai 12 anni, è possibile richiedere il congedo parentale, previsto dall'articolo 32 del Tl sulla maternità. Il periodo massimo richiedibile, complessivamente da entrambi i genitori, non può essere superiore ai 10 mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di scioglimento del lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre

ASSENZA GIUSTIFICATA

Lavoratori e aziende possono inoltre accordarsi per considerare le giornate di assenza quali giustificata (per le quali quindi il datore di lavoro non invierà alcun provvedimento disciplinativo) ma non retribuita, in quanto non presente alcuna prestazione lavorativa. In questo caso, la

Genitorialità e Lavoro

Con la ripresa delle attività scolastiche i genitori dovranno fronteggiare nuove difficoltà legate alla gestione dei propri figli, alle eventuali situazioni di criticità che dovessero presentarsi in caso di contagio accertato e quindi ai disagi correlati all'attività lavorativa.

Per far fronte a tali problematiche riassumiamo di seguito tutti gli istituti, nuovi o già precedentemente previsti, a disposizione del genitore lavoratore dipendente. [...continua 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”. Lo dichiara Carlo Gallinotti coordinatore di gruppo Carige di Fisac Cgil dopo l’incontro con l’AD dell’istituto Francesco Guido che ieri ha annunciato alle organizzazioni sindacali una riorganizzazione territoriale e operativa. “Non può, anzi, non deve passare in secondo piano – aggiunge Gallinotti – lo straordinario contesto storico in cui ci troviamo: è stato ripetuto oggi, come detto un mese fa sempre dall’amministratore delegato, che la banca sta facendo risultati straordinari a livello di finanziamenti erogati ai sensi dei decreti governativi per fronteggiare l’emergenza covid. È bene dunque che venga riconosciuto questo sforzo, questo impegno profuso da tutte le lavoratrici e da tutti i lavoratori del gruppo, attraverso misure eccezionali, sia contingenti che strutturali, al fine di poter lavorare più serenamente possibile in questa fase complicata per la vita di tutto il Paese”. (ANSA).



CREDIT AGRICOLE: D.R. Romagna: incontro semestrale INCONTRO SEMESTRALE: ANDARE SI MA DOVE ??

Come avevamo preannunciato si è tenuto lo scorso 5 ottobre l’Incontro Semestrale in DR Romagna, occasione di confronto sulla “difficile situazione” nella nostra DR.

Non si è trattato di un incontro per fare il punto della situazione ma per capire in quale direzione si sta muovendo o si vuole muovere la nostra Azienda. I dati che abbiamo analizzato sono tutti indicatori di una situazione fortemente problematica in particolare per i colleghi della Rete Filiali, Titolari, Gestori e Poli Affari. [...continua a leggere](#)

[leggi tutto...](#) La ripartenza, così come è stata descritta, rischia di generare ulteriori pressioni commerciali che già oggi sono insopportabili e manifestate da comportamenti devianti e ormai irrimediabilmente irrispettosi degli accordi firmati ma più semplicemente della dignità di tutti i lavoratori, e non sono irrilevanti i numeri dei dipendenti dimessi così come le malattie da



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



stress lavoro correlato. Si rischia di caricare sulle spalle di colleghe e colleghi la rincorsa al recupero di un dato di utile netto viziato da voci straordinarie imprevedute ed imprevedibili, e come sempre a pagare il conto sono sempre gli stessi.



CREVAL: VAP 2019 – La Fisac Cgil non firma l'accordo – Vi spieghiamo perché:

il 16 ottobre è stato firmato da Fabi, First, Uilca e Unisin l'accordo sul Vap 2019, avente efficacia erga omnes per le percentuali di rappresentatività di queste sigle.

La Fisac-Cgil ha partecipato fino all'ultimo alla trattativa, nella ricerca di migliorare i singoli istituti che compongono l'accordo, e di contenerne gli effetti negativi, ma alla fine ha dovuto prendere atto dell'insufficienza del risultato decidendo di non firmare, pur rispettando la scelta delle altre sigle con cui abbiamo lavorato sinora e tuttora intendiamo lavorare per la comune difesa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval. [Nel volantino allegato](#) spieghiamo i perché di questa nostra valutazione negativa. Siamo disponibili a qualsiasi chiarimento e confronto con le colleghe e i colleghi interessati ...[continua a leggere](#)

DEUTSCHE BANK: chi è malato non lavora (nemmeno da casa)

Solo pochi mesi fa pensare di scrivere una cosa come questa avrebbe avuto il senso di un'inutile perdita di tempo.

Che non si lavori in malattia pare(va) così scontato da non dovergli dedicare particolare attenzione. Oggi, invece, ci sentiamo quasi in obbligo di puntualizzare un concetto ovvio solamente in apparenza, almeno per alcuni (ir)responsabili.

L'emergenza venutasi a creare con la pandemia ha prodotto effetti drammatici a livello sociale ed umano ma anche preoccupanti e talora grotteschi risvolti in ambito lavorativo.

Tutte le regole sembrano, ed in parte purtroppo lo sono davvero, saltate ed oggi dobbiamo anche riscontrare appelli al lavoro "da remoto" rivolto da capi a Colleghi in malattia.

A scanso di equivoci lo confermiamo: chi non è in grado di lavorare causa certificato medico non deve prestare la propria opera né in ufficio né, a maggior ragione, da casa e quindi non abbiate timore nel rispondere a tono al temerario che vi presenti una tale irricevibile richiesta.

Viene quasi da sorridere constatando che la Banca non vuole far lavorare in smart working il Personale (sano) della Rete adducendo motivazioni evidentemente "ideologiche" e nonostante gli inviti del Sindacato a rivedere la sua posizione, ma poi qualche suo rappresentante chiede ai malati in Direzione Generale operare da casa visto che "tanto non hai niente da fare". ...[continua a leggere](#)



INTESASANPAOLO: Intesa Sanpaolo RLS territorio di Bologna:

Care colleghe e cari colleghi, dopo l'ispezione da parte dell'ASL presso la filiale di Bologna di via Marconi, sempre su richiesta degli RLS, è stata disposta dall'ASL anche l'ispezione presso la filiale di Via Rizzoli a Bologna e la filiale di Casalecchio di Reno (BO). Abbiamo segnalato queste agenzie come campione esemplificativo di ciò che purtroppo accade anche nelle altre del nostro territorio: da mesi infatti

denunciamo parecchie criticità relativamente alle precauzioni igienico sanitarie previste dai protocolli di sicurezza Covid-19. In particolar modo:

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



- nelle postazioni di cassa, di accoglienza e di consulenza non risultano installate barriere di separazione (plexiglass o altro);
- in molte postazioni dei gestori non è possibile mantenere il distanziamento previsto con il cliente;
- le singole postazioni non sono provviste di kit di igienizzazione; servirebbe l'implementazione di dispenser per garantire la corretta igienizzazione delle mani del cliente ogni volta che tocca un tablet o una penna per firmare;
- nella maggior parte delle filiali continuano ad entrare clienti senza appuntamenti, creando difficoltà nel contingentamento delle presenze;
- la clientela, riscontrando grosse difficoltà nel rintracciare telefonicamente la Banca per fissare un appuntamento, si riversa direttamente nelle filiali per fissarlo. Siamo al paradosso!
- la mancanza della presenza fissa di uno steward crea situazioni di assembramenti nella gestione degli ingressi e delle uscite e rende difficile il rispetto delle presenze massime all'interno dei locali aziendali;
- le igienizzazioni quotidiane vengono svolte in maniera superficiale a causa dei tempi stretti (in genere mezz'ora) a disposizione del personale addetto alle pulizie.



Monte dei Paschi di Siena: Mps: Rischi Operativi

Durante l'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 i Colleghi della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi hanno dovuto fronteggiare, oltre all'ordinario carico di lavoro già di per sé impegnativo, una mole considerevole di operatività straordinaria, con particolare riferimento a moratorie e finanziamenti per imprese e privati, previsti dai decreti "Cura Italia e Liquidità".

Pur comprendendo le inevitabili difficoltà organizzative derivanti dalla complessa gestione di una condizione inedita e imprevedibile, fin dai primi mesi della pandemia abbiamo sollecitato le funzioni aziendali di riferimento affinché attivassero tutte le iniziative possibili in termini di supporto alla Rete filiali, invitando al contempo l'azienda ad assumersi la responsabilità dei maggiori rischi operativi, sollevando i Lavoratori da qualsiasi eventuale onere conseguente. [...continua a leggere](#)

UBI BANCA: La nuova realtà Intesa Sanpaolo, risultante dalla Fusione con Ubi, che diventa il secondo Gruppo europeo; la nuova Bper, che si avvarrà di oltre 500 nuovi sportelli, diventa il terzo gruppo nazionale. Difendere il salario, i diritti e la qualità della vita lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, a prescindere dalla banca di cui saranno dipendenti, sarà la nostra priorità assoluta.

La Fisac/Cgil è pronta a fare la sua parte, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, per costruire un percorso negoziale condiviso.

Dalla Segreteria Regionale Umbria:

INTESA SANPAOLO – UBI – BPER: vista su "Campo di Atterraggio" ([clicca per il PDF](#)) il documento che compara le previsioni di Il liv. Di impatto immediato, presenti nelle aziende interessate dall'operazione. [...continua a leggere](#)



UNICREDIT: dichiarazione congiunta sul lavoro da remoto

Il 21 ottobre 2020 è stata firmata una Dichiarazione Congiunta sul lavoro da remoto da Unicredit e dai Rappresentanti di Lavoratrici e Lavoratori di Unicredit in Europa (il Comitato Aziendale Europeo).

Si tratta della fondamentale individuazione di linee guida precise sul lavoro da remoto.

Esse sono la volontarietà, il diritto alla disconnessione, la neutralità

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



assoluta tra la scelta di lavorare da remoto e le opportunità e percorsi professionali, il rispetto delle persone fragili e dei disabili e delle loro esigenze, il rispetto dell'orario di lavoro, il rispetto delle ferie, malattie, permessi e l'assegnazione di compiti sostenibili. Inoltre, *last but not least*, anche chi lavora in rete potrà godere di un giorno di lavoro da remoto alla settimana. ... [continua a leggere](#)

Di interesse generale:



Dipartimento Salute e Sicurezza: 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.



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



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.

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.



Dipartimento Internazionale:

*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



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