

IL FILO ROSSO

LA NEWSLETTER DELLA **FISAC** **GRUPPO** **GENERALI**

EDITORIALE

Soddisfatti della versione beta –numero 0 lanciato a novembre- abbiamo deciso di andare avanti e rendere stabile questo appuntamento. Torna il Filo Rosso e torniamo a parlare del nostro Gruppo e del nostro modo di vedere il mondo!

Il lavoro oggi più che mai è un ecosistema di scelte, relazioni e diritti, trasformazioni continue. Nelle prossime pagine ne raccontiamo alcuni. Iniziamo parlando del **Fondo di Solidarietà** firmato a dicembre, di quanto inciderà sulla vita di molte colleghi e colleghi e sui nostri uffici. Aspettative, tecnicismi, una nuova fase della vita che ricomincia, raccontate nell'intervista con Daniela Cernaz, coordinatrice nazionale Fisac CGIL Gruppo Generali.

Toccheremo poi un altro tema davvero saliente: il **Referendum sulla Giustizia** e vi racconteremo perché è così importante esercitare il diritto di voto con le nostre ragioni del NO.

• Ma legate dal nostro filo rosso saranno anche altre riflessioni molto care alla Fisac, come l'approfondimento sulla **Commissioni Pari Opportunità** e il ricco **dossier sulla salute psicologica** e lo stress lavoro- correlato che prende avvio con il capitolo 1 proprio da questo numero: **“Quando il lavoro pesa troppo”**: stress lavoro-correlato, responsabilità e diritti". Oggi parliamo di stress e benessere organizzativo, diritti e ruolo dell'RLS.

In chiusura, per alleggerire e cambiare tono, due rubriche che, con piccoli consigli, ci risolvono qualche noioso problema di burocrazia e ci offrono nuovi punti di vista e visioni del mondo.

Buona lettura!

ADDIO MIO CARO UFFICIO

il nuovo Fondo di solidarietà parte nel 2026: come funziona e cosa garantisce.

Ultracinquantenni/sessantenni stanchi, talvolta demotivati, e ormai -più o meno- prossimi alla pensione, (n.d.r. l'entrata nel Fondo dipende dall'età anagrafica e/o dagli anni di contributi versati), possono tirare un sospiro di sollievo e attendere il fatidico click-day per aderire al nuovo bando, gesto che li avvicinerà un po' di più all'agognato giorno del commiato.

La platea interessata è ancora piuttosto vasta, anche se è andata assottigliandosi negli anni, mentre coloro che di fatto potranno lasciare l'azienda entro dicembre 2027 saranno 474 dipendenti.

Ma per capire meglio cosa il Fondo rappresenta e come è stata gestita la trattativa intervistiamo la coordinatrice nazionale della Fisac CGIL Gruppo Generali, Daniela Cernaz.

Filo Rosso: Siamo arrivati al 6° Fondo di Solidarietà del Gruppo Generali. Non lo aspettavamo prima del 2026, ma il suo arrivo mette d'accordo praticamente tutti e garantisce anche un buon accordo sulle tutele occupazionali. Come si è giunti alla firma?

DC. Onestamente siamo rimasti alquanto sorpresi quando l'Azienda a fine novembre ha rispolverato l'argomento da lei stessa accantonato a settembre. Eravamo riuniti per discutere del rinnovo delle tutele occupazionali e dell'evoluzione del lavoro nei diversi poli del Gruppo e l'Azienda ha dichiarato improvvisamente la disponibilità di avviare un nuovo Fondo in tempi rapidissimi, con piena disponibilità per tentare di chiudere un accordo già entro la fine del 2025. In quei giorni le notizie sui giornali in merito allo scontro in atto per la governance di Generali si susseguivano a suon di botta e risposta. Avevamo ipotizzato di dover attendere l'assemblea degli azionisti di aprile 2026 per poter affrontare alcuni argomenti. Invece sotto un certo punto di vista l'Azienda ci stava lanciando un rassicurante segnale di solidità e stabilità.

Certi eventi sono più unici che rari, così abbiamo voluto e saputo cogliere l'occasione al volo e facendo leva su questa disponibilità abbiamo portato a casa condizioni migliorative per chi esce ma particolare attenzione anche per chi -FINALMENTE! – inizia a lavorare.

**Intervista a Daniela Cernaz,
 coordinatrice nazionale
 Fisac CGIL Gruppo Generali**



Così abbiamo raggiunto l'intesa: un accantonamento finanziario considerevole per il Fondo per un ricambio generazionale senza traumi ma anche e soprattutto un forte impegno politico per un piano concordato di assunzioni, una tenuta occupazionale complessiva nel perimetro dei poli tutelati. Il tutto con un orizzonte temporale che arriva fino a fine 2027.

Filo Rosso: rispetto a quello che veniva proposto abbiamo letto che la trattativa è stata favorevole per le lavoratrici e i lavoratori e si è riusciti a portare a casa

DC. Siamo soddisfatti perché viene mantenuto lo stesso impianto dei fondi precedenti, con le stesse caratteristiche e condizioni e sempre su base volontaria. Abbiamo ritenuto di dover migliorare gli incentivi all'esodo per chi avrà una pensione molto più bassa rispetto all'attuale retribuzione. Abbiamo anche inserito una speciale clausola di garanzia per affrontare possibili situazioni derivanti da modifiche legislative in materia pensionistica che dovessero intervenire durante la vigenza dell'accordo. Questo ci consentirà di ricercare le migliori soluzioni a tutela dei lavoratori che avessero già aderito e sottoscritto l'accordo di risoluzione consensuale ma che non avessero più i requisiti necessari per entrarci.

Invece, spostando l'attenzione su chi entra, viene stabilito che le entrate (n.d.r. a tempo indeterminato e full time) saranno come minimo 1 ogni 3 uscite e comunque in linea con quanto effettuato negli ultimi fondi. Abbiamo inserito questa precisazione perché le assunzioni finora sono sempre state superiori al numero stabilito; anche nel corso del fondo precedente ci sono state 306 assunzioni a fronte di 450 uscite... Infine come segnale di attenzione al tema purtroppo molto attuale delle donne vittime di violenza, abbiamo ottenuto che venisse aggiunta una ulteriore percentuale del 3% di assunzioni a loro riservata

Numeri sempre più allarmanti se pensiamo che da gennaio ad oggi già si parla di 91 casi (femminicidi, lesbici e transicidi) e di altri 67 tentati (fonte: Osservatorio nazionale *Non una di meno*), una violenza sistematica che tocca la vita delle donne e di tutte le libere soggettività che si sottraggono alle norme di genere imposte. Ma anche senza arrivare alla morte, assistiamo purtroppo quotidianamente nelle cronache a storie di violenza che rovinano l'esistenza di migliaia di donne e delle loro famiglie, bambini specialmodo.

Filo Rosso: cosa si potranno aspettare i dipendenti che da febbraio faranno richiesta di entrata nel Fondo?

DC. Entro fine gennaio deve essere emesso il bando di accesso al fondo, che richiama integralmente l'accordo da noi firmato e lo completa con le informazioni operative necessarie per procedere all'adesione – ad esempio indicando l'apposito modulo che andrà compilato e inviato assieme a Ecocert e alla simulazione della "Data di decorrenza pensione". Si potrà aderire in un arco temporale che arriva fino al 31.12 di quest'anno, ma la prima data disponibile, comunemente chiamata click-day, è quella più attesa. C'è infatti apprensione tra chi è convinto e vuole aderire perché nell'ultimo fondo i posti disponibili erano 450 e sono andati esauriti praticamente in 24 ore.

Un sold-out che evidentemente si teme possa ripetersi. Una volta inviata la richiesta di adesione, la pratica sarà presa in carico da HR che svolgerà i primi controlli necessari. Una cosa importante da tener presente è che la domanda è irrevocabile. Fatti poi i dovuti conteggi e verifiche, il passaggio finale sarà la firma del verbale di conciliazione pochi giorni prima della data di cessazione dal servizio.

Filo Rosso: quali suggerimenti si possono dare a chi decide di entrare nel Fondo?

DC. State per fare una scelta importante che cambierà la vostra vita. Siate pienamente convinte/i, sciogliete ogni dubbio, titubanza o incomprensione PRIMA di aderire, così da sentirvi davvero leggeri e senza rimpianti nel momento del "clic". E mi raccomando, davvero nel vostro principale interesse, mantenete l'iscrizione al sindacato nei mesi di permanenza del fondo: solo così potremo tenervi nel nostro network, aiutarvi se avrete bisogno, supportarvi con consigli e suggerimenti e aggiornarvi con tempestività circa le previsioni contrattuali a voi spettanti!

Siamo e saremo al vostro fianco. ■

COS'È L'ASSEGNO STRAORDINARIO DI SOLIDARIETÀ

L'assegno straordinario di solidarietà è una prestazione economica erogata dai fondi di solidarietà bilaterali, costituiti ai sensi dell'articolo 26 del D.Lgs. n. 148/2015. Questa prestazione è riconosciuta nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo e viene erogata ai lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Esso è calcolato con i medesimi criteri adottati per il calcolo della pensione, applicati al momento dell'accesso al fondo, considerando la contribuzione degli anni di servizio raggiunti a quella data e con la maggiorazione derivante dalla anzianità contributiva mancante al raggiungimento del primo requisito pensionistico previsto per l'accesso alla pensione. Disciplina aggiornata da L.234/2021.

Tradotto: l'assegno percepito durante la permanenza nel fondo "simula" quello che sarà il vero assegno pensionistico futuro perché tiene conto dei contributi successivi alla cessazione che il datore di lavoro continuerà a versare all'INPS fino alla data di pensione effettiva.

Nel Gruppo Generali il primo Fondo è stato adottato il 3 novembre 2015 ed esso prevedeva un perimetro ristretto che interessava: Assicurazioni Generali, Generali Italia, Generali Business Solutions e Generali Infrastructure Services, permettendo l'uscita a un numero massimo di 500 dipendenti. Nei primi due fondi non si raggiunsero i numeri massimi delle uscite proposte, c'era iniziale diffidenza verso lo strumento.

L'intero costo dell'esodo incentivato rientra nelle prerogative di "straordinarietà" del Fondo di solidarietà e pertanto è a totale carico delle aziende che intendono aviarlo, senza intaccare le risorse presenti nel Fondo e utilizzabili per situazioni di crisi di varia natura delle aziende del settore.

LE TRE FALSITÀ DELLA LEGGE NORDIO È IL DISEGNO CHE MINACCIA LA COSTITUZIONE

La CGIL ha scelto di aderire al comitato della Società civile per il NO nel referendum costituzionale sulla giustizia



La legge Nordio che verrà sottoposta a referendum confermativo viene presentata come una riforma moderna ed equilibrata. Ma dietro la propaganda si nascondono tre falsità che il Governo usa per mascherare la natura reale dell'intervento: un attacco all'indipendenza della magistratura e agli equilibri costituzionali. È per questo che il referendum è una tappa decisiva: lì si deciderà se fermare o meno questa deriva.

1 “È una riforma della giustizia” – Falso

La legge Nordio non migliora la giustizia e non la rende più efficiente a detta dello stesso ministro. Non riduce la durata dei processi, non potenzia gli organici, non stanzia nuove risorse, non stabilizza i 12.000 lavoratori assunti con il PNRR. Nessun intervento riguarda i problemi reali dei tribunali. Al contrario, vengono indeboliti gli strumenti investigativi e ridotte le possibilità di intervento dei pubblici ministeri. Una “riforma” che non cura le criticità della giustizia, ma ne compromette il funzionamento.

2 “Serve a separare le carriere” – Falso

La separazione delle carriere esiste già, introdotta dalla riforma Cartabia. Quello che la legge Nordio fa davvero è colpire l'autonomia della magistratura, modificando gli equilibri tra PM, giudici e Consiglio Superiore della Magistratura. È un intervento diretto sul titolo IV della Costituzione, che apre la strada a un controllo politico sulle procure. Meno indipendenza della magistratura significa minori tutele per cittadine e cittadini.

**IL 22 E 23 MARZO 2026
 SIAMO CHIAMATI A DIFENDERE
 LA DEMOCRAZIA.
 VOTIAMO NO.**

3

“È una riforma garantista” – Falso

Il Governo che la sostiene introduce nuovi reati, limita il dissenso, attacca il diritto di sciopero e promuove norme securitarie. Non c'è nulla di garantista in questo approccio. In realtà, la riforma riduce gli spazi di controllo sul potere politico e crea condizioni di maggiore impunità per i forti, mentre aumenta la pressione repressiva sui più deboli. Un garantismo a senso unico, che svuota i principi della giustizia uguale per tutti.

La legge Nordio non è un provvedimento isolato: è parte di un progetto più ampio che comprende l'autonomia differenziata, il premierato e una possibile riforma elettorale ipermaggioritaria.

l'obiettivo? Presto detto: concentrare il potere, indebolire Parlamento e i contrappesi democratici, ridurre l'autonomia delle istituzioni che garantiscono equilibrio tra i poteri dello Stato.

In un contesto segnato da precarietà, tagli allo stato sociale e disuguaglianze, il Governo sceglie di modificare l'assetto della Repubblica anziché affrontare i problemi reali. Cambia le regole del gioco per consolidare il proprio potere e non per migliorare la vita delle persone come dichiara.

Il referendum costituzionale non ha quorum: ogni voto conta. Votare No significa difendere la Costituzione; votare NO significa difendere i diritti, il lavoro, la libertà e l'uguaglianza. Il 22 e 23 marzo 2026 decidiamo noi il futuro della nostra democrazia. ■



PARI OPPORTUNITÀ: COSTRUIRE INSIEME UN FUTURO SENZA BARRIERE

Attorno al tema ci sono molti aspetti poco noti come per esempio gli organismi esistenti atti a promuoverle. Un po' di dati per meglio comprendere.

La Commissione di Pari Opportunità (CPO) è un organismo presente a livello comunale, regionale e aziendale, nato per promuovere le pari opportunità, l'uguaglianza sostanziale e contrastare ogni forma di discriminazione: di genere, etnia, religione, disabilità, età e orientamento sessuale. Opera attraverso proposte, azioni di sensibilizzazione, progetti di inclusione e monitoraggio delle politiche per la parità, con l'obiettivo di costruire una società più equa e inclusiva.

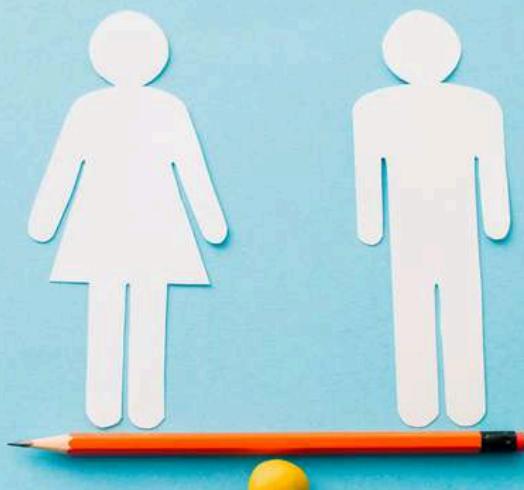
Origini delle CPO. In Italia, le CPO affondano le radici nella Costituzione del 1948 che, all'art. 3, sancisce la pari dignità e l'uguaglianza sociale impegnandosi a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Negli anni '80 nasce la Commissione Nazionale per la parità tra uomo e donna (1984), poi divenuta Dipartimento per le Pari Opportunità (1996) presso la Presidenza del Consiglio. Da qui prende avvio il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006), che definisce ruoli e funzionamento delle commissioni a vari livelli, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza e contrastare le discriminazioni in ogni ambito.

CNPO ANIA. Nel 1991 viene istituita la Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità (CNPO) in ANIA, composta da rappresentanti delle aziende del settore assicurativo e delle organizzazioni sindacali. Il suo compito è organizzare e promuovere iniziative ed eventi per l'inclusione e la parità di genere, in linea con l'art. 49 del CCNL ANIA.

CPO Gruppo Generali. Il 26 luglio 2024 è stato firmato il verbale per la costituzione della Commissione Aziendale Pari Opportunità nel Gruppo Generali, con lo scopo di favorire condizioni di parità sostanziale tra lavoratrici e lavoratori. Il primo atto concreto è stato il Protocollo contro ogni atto di violenza e/o molestia di genere (settembre 2024), che sancisce tolleranza zero verso ogni comportamento discriminatorio. L'importanza di questa iniziativa è stata ulteriormente rafforzata dall'inserimento del tema nel CIA di Gruppo (aprile 2025), all'interno dell'articolo 14 "Diritti sociali e trasformazione digitale".

Dal dicembre 2025, le nostre RSA Maria Falcitelli (Generali Italia, componente effettiva) e Helga Quarta (Alleanza Assicurazioni, componente supplente) completano la squadra, impegnandosi a dare il proprio contributo per costruire condizioni di reale parità di trattamento e opportunità, partendo dall'eliminazione di ogni discriminazione in ambito lavorativo. ■

LA PARITÀ NON È
 SOLO UNA PAROLA: È
 UNA RESPONSABILITÀ
 CONDIVISA



INSIEME POSSIAMO
 COSTRUIRE UN FUTURO
 DOVE NESSUN@ RESTI
 INDIETRO.

Negli ultimi anni il tema del benessere psicofisico è entrato con forza nel dibattito sul lavoro.

Cambiamenti organizzativi

continui, digitalizzazione accelerata, pressione sui risultati e confini sempre più sfumati tra vita professionale e privata hanno reso lo stress una presenza costante nella quotidianità lavorativa.

Parlare di stress, però, non significa parlare solo di fragilità individuali. Quando il disagio diventa diffuso, persistente e legato alle modalità con cui il lavoro è organizzato, si entra nel campo dello stress lavoro-correlato, un rischio professionale riconosciuto dalla normativa e che riguarda la salute, la sicurezza e la dignità delle persone.

QUANDO IL LAVORO PESA TROPPO

STRESS LAVORO-CORRELATO RESPONSABILITÀ E DIRITTI

Con questo dossier, la Fisac CGIL del Gruppo Generali, in un lavoro corale e di collaborazione tra la redazione e le delegate e i delegati in materia di Sicurezza sul Lavoro del Gruppo, intende offrire strumenti di conoscenza e riflessione, mettendo al centro il nesso tra organizzazione del lavoro, benessere e diritti.

Un percorso a puntate per superare lo stigma, promuovere una cultura della prevenzione e ribadire che lo stress non è una colpa individuale, ma una responsabilità collettiva da affrontare insieme.

CAPITOLO

1

Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo: i diritti dei lavoratori e cosa succede nel nostro Gruppo

Il benessere psicologico è oggi considerato da oltre il 50% delle lavoratrici e dei lavoratori un elemento essenziale della qualità del lavoro. La salute non riguarda solo l'assenza di malattia, ma comprende il benessere fisico, mentale e sociale. Per questo l'organizzazione del lavoro deve tener conto delle persone nella loro interezza e non solo delle performance richieste.

Nelle aziende in cui il benessere organizzativo è realmente coltivato si sviluppa un clima di collaborazione, fiducia e soddisfazione, capace di sostenere anche la produttività. Le emozioni che viviamo durante la giornata lavorativa non sono un fatto privato: sono risposte psicofisiologiche fondamentali che incidono sulla nostra capacità di adattamento, di cambiamento e di gestione delle difficoltà. Quando, di fronte ai compiti assegnati, ci sentiamo costantemente sotto pressione, inadeguati o soprattutti, la fatica psicologica diventa stress lavoro-correlato.

I rapidi mutamenti organizzativi, la digitalizzazione dei processi e l'introduzione continua di nuovi strumenti e competenze possono generare forme di techno-stress, soprattutto quando non sono accompagnati da adeguata formazione e supporto.

STRESS LAVORO-CORRELATO



COS'È

Lo stress lavoro-correlato è riconosciuto come rischio professionale.



OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO

- Valutare tutti i rischi per salute e sicurezza (artt. 17 e 28 D.Lgs. 81/2008)
- Includere lo stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)



RIFERIMENTI NORMATIVI

- Accordo europeo dell'8 ottobre 2004
- Indicazioni della Commissione consultiva permanente



CHI È COINVOLTO NELLA VALUTAZIONE

- Datore di Lavoro • Medico Competente
- RSPP • RLS



COME SI VALUTA

- Analisi per gruppi omogenei di lavoratori, non individuale
- Fase preliminare obbligatoria
- Fase di approfondimento se emergono condizioni di rischio, con coinvolgimento diretto dei lavoratori



PRINCIPIO CHIAVE

Lo stress non dipende dai singoli, ma dall'organizzazione del lavoro

Segnali di malessere organizzativo da non sottovalutare sono l'aumento dell'assenteismo, del turnover, degli infortuni, delle richieste di trasferimento, oltre a ritmi e orari di lavoro anomali.

La situazione psicologica di molte lavoratrici e lavoratori è tale da richiedere attenzione e interventi strutturali. In Europa milioni di persone lasciano il lavoro per motivi legati allo stress; anche in Italia questo fenomeno riguarda decine di migliaia di persone ogni anno.

Questo disagio è presente anche nei nostri luoghi di lavoro e coinvolge chi spesso fatica a difendersene e sceglie, quando può, di andare altrove.

La normativa vigente è chiara. Il Decreto Legislativo 81/2008 e la norma UNI ISO 45001 stabiliscono che salute e sicurezza si ottengono attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori. Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di valutare anche il rischio da stress lavoro-correlato, redigendo, insieme al Documento di Valutazione dei Rischi, una specifica Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato, da aggiornare periodicamente.

Questa valutazione deve essere effettuata consultando il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). L'analisi si articola in due fasi. La prima fase è obbligatoria, prende in esame eventi sentinella (assenze, turnover, vertenze, ricorsi), contenuti del lavoro (carichi, ritmi, orari, strumenti, formazione, complessità delle mansioni) e fattori di contesto (autonomia decisionale, chiarezza dei ruoli, relazioni, comunicazione, conciliazione vita-lavoro). La seconda fase, prevista solo quando emergono condizioni di rischio, consiste in un approfondimento attraverso il coinvolgimento diretto di un campione rappresentativo di lavoratori. Lo stress lavoro-correlato non è un problema individuale, ma organizzativo, e deve essere analizzato su gruppi omogenei di lavoratori esposti a condizioni simili. Per questo semplici colloqui individuali non possono sostituire una valutazione strutturata e partecipata.

Nel nostro Gruppo i dati raccolti nella prima fase non hanno mai portato all'avvio della seconda, sebbene riteniamo che ce ne possa essere bisogno; non tanto perché i dati raccolti non fossero consistenti ma perché molto spesso sono riferiti a modelli Inail con parametri datati e poco attinenti con le vere esigenze del nostro comparto che negli ultimi anni ha subito tanti cambiamenti. Come Fisac CGIL riteniamo fondamentale che le segnalazioni raccolte dagli RLS e i racconti delle lavoratrici e dei lavoratori portino finalmente all'avvio di una consultazione reale e completa che consenta di intercettare e rimediare prontamente questo tipo di problematiche e disagi.

Ogni lavoratore può e deve contribuire: segnalando situazioni di disagio agli RLS, chiedendo formazione adeguata, condividendo proposte per migliorare l'organizzazione del lavoro. Il problema non è la fragilità dei singoli, ma modalità e tempi di lavoro che possono e devono essere ripensati.

I vostri RLS continueranno a svolgere la loro azione per rafforzare la consapevolezza aziendale e promuovere una valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato, affinché il benessere organizzativo diventi un obiettivo concreto e condiviso e non solo una dichiarazione di principio. ■

IL RLS (RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA)

- aiuta i lavoratori nella prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato, come previsto dal D.Lgs. 81/2008.
- partecipa alla valutazione dei rischi, segnalando fattori organizzativi critici (carichi, turni, conflitti, ruoli).
- raccoglie e trasmette le segnalazioni di disagio dei lavoratori, garantendo riservatezza.
- propone misure di prevenzione per migliorare organizzazione, formazione, comunicazione e gestione dei carichi.
- accede al DVR (documento valutazione rischio) e a dati anonimi utili (assenze, turnover, infortuni).
- collabora con datore di lavoro, RSPP e medico competente e partecipa alle riunioni di prevenzione.
- può attivare gli organi di vigilanza se le misure risultano insufficienti.

👉 **Il RLS è un punto di riferimento per il benessere organizzativo e la tutela collettiva dei lavoratori.**

Alla pagina www.fisac-cgil.it/gruppo-generalchi-siamo
 trovi tutti i nominativi dei nostri RLS

CONTATTACI



Ufficio con vista

IL TEMPO DI UN CAFFÈ, LO SPAZIO DI UN'IDEA.

Benvenuti in *Ufficio con vista*, uno spazio dove non troverete scadenze, fogli di calcolo e report ma idee, libri e pensieri da approfondire, perché a volte per risolvere un problema alla scrivania bisogna smettere di guardare lo schermo e guardare fuori, guardare lontano.

Le nostre finestre sono aperte sul mondo, verso panorami diversi e nuovi. Nel tempo di un caffè possiamo spaziare e arrivare lontano con titoli e suggerimenti di lettura che nutriranno il nostro spirito e ci potranno dare nuovi punti di vista, ci auguriamo sempre interessanti.

In questo primo numero della rubrica parliamo di libri e suggeriamo uno uscito nel 2025, davvero importante per i temi che tratta e per la sua originale struttura. Parliamo di *Operaicidio* scritto dal magistrato di cassazione Bruno Giordano e dal giornalista Marco Patucchi.

l"Operaicidio": un neologismo -oggi ancora non esiste- per definire la strage infinita del lavoro che uccide. Attraverso una sorta di "semantizzazione", i vari capitoli dell'opera sono impostati come voci di un dizionario enciclopedico che spiega il significato sociale, economico, umano (privato e pubblico), le cause, i costi, le soluzioni possibili e le responsabilità (anche politiche) di una guerra civile che nessuno sa o vuole vincere. In Italia la media è di tre morti di lavoro al giorno, e di un infortunio al minuto, senza contare i casi nascosti del lavoro nero. L'opera contrasta e supera un racconto meramente numerico e cronachistico, a favore di una visione allargata che contempla anche proposte concrete di intervento e riforma. Guardando inoltre al versante oscuro degli infortuni che quasi mai vengono denunciati; alle morti da amianto; alla responsabilità dell'informazione per il linguaggio usato nella cronaca; ai silenzi di Stato del sistema radiotelevisivo pubblico; ai fatti dolosi in un lavoro tanto irregolare da diventare criminogeno; allo sfruttamento del caporalato; alla perdita di memoria, agli orfani e ai coniugi dimenticati; alla evidente inconcludenza di percorsi giudiziari che si prolungano troppo e si spengono quasi sempre in assoluzioni o prescrizioni. Una tragedia spesso definita erroneamente come fatalità o fenomeno, mentre è assenza di coscienza e di senso di colpa. Parallelamente al cuore analitico e polemico del libro, un secondo piano narrativo che lo accompagna e, in un certo senso, lo incarna: la Spoon River delle vite invisibili dei morti di lavoro. Passioni, affetti, emozioni di chi è caduto nella trincea di questa "guerra minore".

Operaicidio. Di Bruno Giordano e Marco Patucchi. Edizioni Marlin. 2025 - 192 pagine

Come

INFORMAZIONI
 CONSIGLI
 SCORCIATOIE

faccio per... TORNIAMO A PARLARE DI SANITÀ

In questo numero vi offriamo una veloce guida relativa al tema dei rimborsi sanitari. Più colleghi ci hanno segnalato difficoltà nel capire come **abbinare correttamente il bonifico ricevuto in banca alla richiesta di liquidazione di una prestazione sanitaria** inserita sul portale salute. Richiedila alla tua RSA o vai a scaricarla sul nostro [Portale](#) di Gruppo dove trovi la notizia dedicata !



Chi siamo e come contattarci:

I contributi di questo numero sono di: Paola Cabas, Daniela Cernaz, Alice Costantin, Marco De Iulio, Maria Falcitelli, Elisabetta Masciarelli e Aljosha Stramazzo

comunicazione.gruppogenerali@fisac.it