



n. 1 02/2021 ColleghiAmo

COME FARE : GUIDE su alcuni ARGOMENTI DI INTERESSE GENERALE

Ti ricordiamo :

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 alle 17.30 Inviare una mail a



Venerdì. Dalle 15.00
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

Di interesse comune dai Servizi: AccorciAmo le distanze:



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

DigitaCGIL è una piattaforma interattiva gratuita, consultabile da PC, tablet e cellulare, rivolta a tutti gli iscritti della CGIL e a tutti

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



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.caafigil.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.caafigil.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: **Clicca il logo per:**



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

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>

Guida sulle misure di sostegno al reddito, congedi e bonus relativi all'emergenza COVID-19

Cliccando su www.digitacgil.it potrai trovare qualcuno che risponderà a tutte le tue domande su congedi, ammortizzatori sociali, legge 104, bonus lavoratori autonomi e scadenze fiscali, oltre alle problematiche coi datori di lavoro.



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>

Da [il Fatto Quotidiano\(Diritti\)](#) del 25/11/2020 di [Elisabetta Ambrosi](#)

Donne e lavoro, non avere un reddito è una forma di violenza (ed espone ad altra violenza)

Femminicidi, stupri, molestie: la violenza sulle donne è raccontata soprattutto attraverso questi gesti tremendi, che portano alla fine della vita di una donna oppure a un dolore estremo e forse insanabile. Eppure c'è un'altra forma, molto più diffusa, di violenza sulle donne e che al tempo stesso le espone ad altra violenza: ovvero la mancanza di un reddito proprio oppure di un reddito davvero sufficiente a vivere. Questa violenza la conoscono milioni di donne, visto che sei su dieci, in Italia, non hanno un'occupazione.

Dopo la pandemia, sono rimaste ulteriormente senza uno stipendio, o comunque senza un'entrata, quasi altre 500.000 donne, senza contare quelle che hanno perso il lavoro in nero, che non entrano nelle statistiche eppure sono tantissime. In pratica, sono andati bruciati tutti i posti di lavoro creati in questi ultimi dieci anni. Che dunque, con tutta evidenza, erano posti comunque a termine, precari, part time, o di collaborazione saltuaria. Eppure erano, comunque, qualcosa, una forma di reddito in quanto tale importante per le donne, sposate e non sposate.

Le bambine di ieri, nate negli anni Settanta-Ottanta, e quelle di oggi, nate nei Duemila, sono cresciute e stanno crescendo con la convinzione di diventare scienziate, astronome, veterinarie o comunque di lavorare in qualche modo. Hanno studiato e stanno studiando per diventarlo. **I voti delle ragazze sono migliori**, il numero di laureate maggiore e aumentano esponenzialmente. Sono di più anche le donne che prendono specializzazioni, master e che entrano nei dottorati di ricerca. Eppure, incredibilmente, quando si tratta di assunzioni, i numeri si invertono. Le donne, quando entrano, lo fanno appunto **con contratti peggiori e stipendi peggiori**, anche a parità di mansioni.

Per superare questa differenza devono lavorare il doppio, e lo farebbero anche se non si trovassero di fronte a un dilemma tremendo, perché gli anni della carriera sono gli stessi durante i quali la donna deve decidere o meno se avere figli. Chi decide per il sì, si trova di fronte a due opzioni comunque negative: o continuare a lottare per mantenere una posizione, cercando nel frattempo di curare i suoi figli, magari senza asili, servizi, sussidi, e conseguente esaurimento; o lasciare il lavoro, perché per rispondere davvero a tutti i bisogni di uno o più figli, e farlo bene, serve un tempo e un'energia infinite e non è certo la penosa retorica della "mamma imperfetta" a rappresentare la soluzione. Molte lasciano per necessità, altre lasciano perché spesso la maternità porta le donne ad andare in direzione dei propri desideri anche in ambito lavorativo. E quindi a scegliere lavori da fare in autonomia, piccole imprese, lavori creativi. Lavori di grande valore che però, ironia della sorte, sono mal pagati e senza tutele.

L'esito di tutto ciò è che le donne italiane, specie quelle con famiglia, hanno **redditi bassi o nulli**. E questo le espone ovviamente alla violenza in casa, non solo perché devono chiedere soldi per fare qualsiasi cosa, una condizione che si espone a trattative e scontri, ma perché – e qui il fatto di non avere uno stipendio diventa un incubo – **non possono separarsi** nel caso le cose vadano male. Oppure, sono molte a riportarlo, anche se hanno un reddito da lavoratrici

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



autonome hanno paura del loro futuro in ogni caso, perché il lavoro autonomo, com'è noto, non produce pensione. E la prospettiva di una vita senza pensione è comunque terribile.

Molte donne giovani hanno capito che senza lavorare si rischia di finire in questa trappola di infelicità. E quindi cosa fanno? Semplicemente evitano di avere figli. Come ha detto proprio ieri il presidente dell'Istat Blangiardo, stiamo vivendo un tracollo demografico che nel 2021 ci porterà probabilmente per la prima volta sotto la soglia dei 400.000 nati (per avere un'idea, negli anni Sessanta nascevano un milione di bambini all'anno). E come potrebbero le giovani donne fare figli, se hanno impieghi instabili, eppure impegnativi, scarsamente remunerati e se non possono certo contare su relazioni sentimentali stabili, oltre che su un welfare degno di questo nome? Eppure, anche il non poter fare un figlio è una forma di violenza, se è vero che invece, intervistate, le donne italiane ne vorrebbero addirittura tre. Infine, la differenza di reddito pesa anche sull'ultima parte della vita, visto che le pensioni di uomini e donne sono drasticamente diverse quanto a importi. E questo significa, di nuovo, non poter pensare a vivere in autonomia e spesso essere costrette ad assistere, spesso 24 ore al giorno, un uomo dal quale non ci si può separare. Anche questa, in fondo, è violenza.

Dalle Aziende e dai Territori:

dalle **ASSICURAZIONI:** Assicurativi ANIA: [siglato il protocollo per il lavoro agile](#)

Ad oggi, il Settore Assicurativo – che aveva conosciuto accordi sperimentali anche prima della Pandemia – vede tutt'ora circa il 98% degli addetti lavorare in remoto, ma si tratta più propriamente di home working, utilizzato come vero e proprio strumento di prevenzione dal contagio e di salvaguardia della salute delle lavoratrici, dei lavoratori, della clientela. [...continua a leggere](#)

Alleanza Assicurazioni: grazie per l'adesione alla protesta

Grazie a tutti coloro che hanno scelto di protestare non collegandosi all'ultimo webinar. Sappiamo che in tanti non abbiamo partecipato e la cosa ha dato molto fastidio ai vertici aziendali.

Ricordiamo a tutti che Alleanza non ha voluto riconoscere ai produttori un ristoro per l'uso dei propri dispositivi personali per operare da casa (l'Ipad non può essere strumento di lavoro esclusivo, comportando problemi per vista e postura), ristoro riconosciuto ai colleghi produttori di Generali e previsto dall'accordo sullo smart working di Gruppo. Ricordiamo che gli obiettivi sono stati aumentati nel 2021, come se la pandemia non esistesse.

Gruppo Cattolica: le Segreterie Nazionali sulla tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori

In uno scenario dominato dall'emergenza sanitaria e dalla crisi economica, sociale, politica, stiamo assistendo ad importanti operazioni industriali destinate a incidere profondamente sugli equilibri e sugli assetti del Settore Assicurativo.

Sullo sfondo di queste operazioni e sui processi dell'innovazione digitale, al centro dell'attenzione e dell'iniziativa sindacale restano comunque i temi della tenuta occupazionale e delle sedi di lavoro nei diversi territori, delle professionalità e di quale sistema assicurativo si sta delineando per il futuro.

In questo quadro le OO.SS scriventi, in una logica sistemica, seguono con molta attenzione le tensioni che da oltre un anno a questa parte animano il Gruppo Cattolica Assicurazioni: dopo i cambiamenti ai vertici, nell'ottobre 2019, si è arrivati alla richiesta di aumento di capitale – per 500 milioni – da parte dell'Ivass e al conseguente ingresso di Generali

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

che ha acquistato il 24,4% di Cattolica, vincolandone l'intervento alla trasformazione del Gruppo da cooperativa in S.p.A.



dall' **APPALTO ASSICURATIVO:**

Appalto Assicurativo, importante accordo per la lotta al Covid

Il 22 febbraio 2021, in videoconferenza, le parti sociali – organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore assicurativo e nel comparto delle agenzie di assicurazione – e ANAPA Rete ImpresAgenzia, si sono incontrate con l'E.N.B.Ass. (Ente Bilaterale delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera) per sottoscrivere l'Accordo Quadro Nazionale per l'istituzione dei Comitati Territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid – 19 negli ambienti di lavoro e nelle sedi delle Agenzie di

Assicurazione in Gestione Libera.

Le Parti Sociali hanno comunemente evidenziato la valenza storica di tale sottoscrizione e l'importanza pratica di aver posto l'intero settore alla sorveglianza degli RLST formati e coordinati dall'E.N.B.Ass garantendo, per la prima volta da anni, una seria ed effettiva tutela alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'intero comparto anche se sottoposti all'applicazione del cosiddetto CCNL SNA, il quale non essendo stato firmato con le scriventi Organizzazioni Sindacali, non può prevedere la costituzione dei Comitati Territoriali. ...[continua a leggere](#)

Il cancro dei contratti pirata: dal sito 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: Ad Maiora

In questo scenario disastroso, la Comunicazione del 30 dicembre scorso è sembrata il coronamento della situazione. A cominciare dalla digressione contenuta nell'incipit: "...considerato che non è stato possibile raggiungere in tempo utile un nuovo accordo con le OO.SS., ma che perdura l'emergenza epidemiologica...". In questi giorni di bilanci del passato e propositi per il

futuro, vale allora la pena di fare qualche riflessione anche al nostro interno, nella convinzione che dalle brutte esperienze si possa trarre utile guida per il futuro....[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



Agenzia delle Entrate – Riscossione: Riscossione: nuovo Governo, riparte la vertenza Fondo esattoriali

La caduta del Governo Conte ha determinato la momentanea sospensione delle attività che le scriventi Organizzazioni Sindacali avevano messo in campo nei confronti delle Istituzioni preposte all'emanazione della circolare applicativa della riforma del Fondo nazionale di previdenza dei lavoratori esattoriali, introdotta con Decreto del Ministro del Lavoro in data 8 maggio 2018.

Dopo essere venute a conoscenza, lo scorso 3 febbraio, che l'Inps aveva inviato alcuni mesi orsono al Ministero del Lavoro una proposta di soluzione amministrativa che non era stata presa in considerazione dall'allora Ministra Catalfo, le Scriventi stavano mettendo a punto le iniziative, che non si sono poi potute realizzare, per ottenere un incontro. [...continua a leggere](#)



Agenzia delle Entrate – Riscossione: Smart-Working, avviato il confronto

La crisi pandemica che ha colpito il nostro Paese e la necessità di tutelare la salute dei lavoratori ha fatto sì che, a partire da marzo 2020, la modalità lavorativa agile sia stata adottata per la quasi totalità dei lavoratori. Ciò è stato possibile anche in virtù delle norme che hanno via via sospeso le attività di riscossione e di notifica.

L'attuale normativa prevede che sarà possibile utilizzare lo Smart working emergenziale fino al 31 marzo p.v., se non ci saranno ulteriori proroghe, ed è necessario arrivare alla definizione di un accordo strutturale per poter continuare ad adottare questa modalità lavorativa quando la pandemia sarà finita. [...continua a leggere](#)

BANCO BPM: BPM: proponiamo investimenti o assembliamo parti meccaniche? Report sulla “produzione”



giornaliera, daily, tabelle, passo quotidiano, “pezzi” collocati, riunioni di allineamento rispetto ai risultati di produzione ...oltre un secolo è passato dall'introduzione dei primi nastri trasportatori nelle catene di montaggio della Ford, eppure pare che nella nostra azienda il tempo si sia fermato a quell'epoca e, cosa ancor più grave salvo errori, la nostra risulterebbe essere un'azienda bancaria. Un conto è infatti stabilire una programmazione, più o meno accurata, della produzione quotidiana di motori assemblati in uno stabilimento automobilistico, ben diverso è usare, in modo del tutto

fuorviante ed improprio, il termine “produzione”, quando questa si riferisce al collocamento di prodotti finanziari o assicurativi, a clienti [...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”.

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.



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



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

BCC: GBC ICCREA il piano industriale di SINERGIA SpA e non solo

"Noio volevam savoir, per andare dove dobbiamo andare, per dove dobbiamo andare?"

Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA ha da tempo intrapreso (e spesso modificato in corsa!) il percorso per una massiccia riorganizzazione che, come previsto dai contratti collettivi e dalle norme di legge, sta coinvolgendo le Organizzazioni Sindacali in innumerevoli trattative che vanno dalla revisione dei modelli organizzativi delle BCC, alla gestione delle fusioni e riduzione degli sportelli, a un ridisegno radicale delle aziende del perimetro diretto. Come Fisac-CGIL però, più che trovare riscontro di tutte queste rilevanti operazioni in un piano industriale ben delineato e prospettico, abbiamo la netta percezione di rincorrere tali radicali riorganizzazioni (ed i problemi che ne derivano), in assenza di una pianificazione strutturata e coerente da poter condividere ed attuare con l'indispensabile coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, unici reali protagonisti di questo "cambiamento", tanto imponente quanto indispensabile!...[continua a leggere](#)



BCC: GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA – Le Organizzazioni Sindacali incontrano l'Amministratore Delegato

lunedì 22 febbraio 2021, si è tenuto alla presenza dei Segretari Nazionali l'incontro tra l'Amministratore Delegato del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca Mario Sartori e le Delegazioni Sindacali di Gruppo.

L'incontro era stato richiesto due mesi fa dalle Segreterie Nazionali per avviare un confronto finalizzato a gestire in maniera ordinata e omogenea la riorganizzazione del Gruppo, ma è stata anche l'occasione per avere un aggiornamento sulla situazione complessiva. Tanti gli argomenti affrontati, a cominciare dalle ricadute del Piano Industriale di Gruppo sui riassetti organizzativi delle Cassa Rurali/BCC associate.

L'Amministratore Delegato, in una panoramica generale sul Gruppo Bancario e sul tessuto economico di riferimento, ha illustrato le principali aree tematiche che hanno impegnato il Gruppo nell'ultimo anno:...[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](#)



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

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

BPB: da Corriere dell'Economia: Cassa di risparmio di Orvieto, sindacati: "Territorialità e rilancio dell'unica banca umbra rimasta"

Le rappresentanze sindacali aziendali della Cassa di risparmio di Orvieto, Fabi, First-Cisl e Fisac-Cgil, a proposito dell'istituto di credito hanno rilasciato una nota in cui si dice: "Tutti dobbiamo lavorare per il rilancio della Cassa di risparmio di Orvieto, che è un patrimonio non solo del Comune, ma anche e soprattutto della Regione Umbria, in particolare oggi, alla vigilia della presentazione del nuovo piano industriale del Gruppo. Di recente, sia da parte dell'Ad della Banca Popolare di Bari Bergami, in occasione della recentissima nomina del nuovo Cda di Cro, espressione di Mcc e di professionalità orvietane, che da parte della fondazione Cro, sono arrivate parole in tale direzione".



Continua il comunicato stampa: "Come sindacati della categoria condividiamo e sottoscriviamo le dichiarazioni di "voler rafforzare la presenza della banca sul territorio" e di voler perseguire "un progetto di rilancio e crescita della CR di Orvieto", negando ogni ipotesi di fusione con BPB e sottolineando il futuro "ruolo importante di CRO nel Gruppo MCC", non più BPB. [...continua a leggere](#)

Popolare di Bari: incontro per riapertura dei termini di adesione all'Accordo del 10 giugno 2020

Il 25 gennaio 2021, dopo una trattativa molto intensa ed impegnativa, svoltasi da remoto per alcuni giorni, si è concluso un ciclo d'incontri con l'Azienda, rappresentata dall'Amministratore Delegato con l'assistenza della Funzione Risorse Umane e la Delegazione Sindacale aziendale e nazionale.

Gli incontri si sono svolti, a partire dal 15 gennaio, per la verifica, prevista dall'accordo del 10.06.2020, dei risultati delle adesioni alle modalità di accompagnamento alla pensione, di esodo incentivato e per le valutazioni circa l'adozione di ulteriori misure volte a conseguire gli obiettivi dell'Accordo.

Le misure individuate, nella piena consapevolezza dei disagi e delle esigenze che avevano determinato i risultati delle adesioni raccolte, hanno incontrato, complessivamente, il reciproco gradimento delle parti trattanti.

Queste Organizzazioni Sindacali auspicano che le condizioni concordate possano favorire la massima adesione possibile all'esodo, contribuendo alla serenità dei lavoratori in uscita e alla prospettiva di un futuro per chi rimane.

[...continua a leggere](#)

dal sito 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

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



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, accesso e costo del credito, si troveranno ad affrontare nei loro rapporti con le banche importanti difficoltà.

BPER: BPER-UBI: Trasferimenti – Approfondimenti e normativa

Dal 22 febbraio, è iniziata ufficialmente la grande unione BPER-UBI e tutti voi siete testimoni della complessità che questa operazione comporta.

Molti di noi hanno cambiato o cambieranno luogo di lavoro e mansioni.

Questo articolo è un promemoria per ricordarvi che FISAC-CGIL è e sarà sempre al vostro fianco per aiutarvi in ogni momento, a partire da chi vi scrive.

Appunto per quanto riguarda i Trasferimenti, penso possa esservi utile una snella

guida, che segue queste righe, e che vuole essere un piccolo riassunto dei diritti normativi su questa materia.

...continua a leggere...[continua a leggere](#)



Gruppo BPER: budget, obiettivi e pressioni commerciali:

Lo scorso 22 febbraio si è svolto un confronto interlocutorio tra le organizzazioni sindacali e le funzioni commerciali. L'azienda ha perseguito durante l'intera esposizione la linea delle necessità e sostenibilità dei processi di budget intesi come indirizzi, mezzi a disposizione e linee guida per l'attività ordinaria di tutto il gruppo. Da parte nostra abbiamo evidenziato di come a valle poi il risultato sia tutt'altro che lineare, fino a divenire una vera e propria fonte di profondo disagio per i colleghi delle filiali e degli uffici coinvolti.

L'azienda ha introdotto il ragionamento partendo dalle previsioni di fine anno scorso sui possibili scenari che si consideravano per l'anno a venire. Un anno che poteva essere ancora interessato dalla pandemia e che vedeva sin dall'inizio l'eccezionalità di un'operazione straordinaria come l'incorporazione degli sportelli UBI e Intesa.

Il primo obiettivo da presidiare secondo l'azienda è quello di garantire la continuità operativa dell'intero gruppo BPER. E su questo primo aspetto, secondo noi, pesano di sicuro i limiti delle procedure informatiche; aggiungiamo anche che gli stessi inficiano ogni valutazione che si voglia porre in essere nella nostra azienda. Oltretutto l'azienda ne è consapevole e considera il problema non di prossima soluzione. [...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”. (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: quando l'apparenza inganna



TOP EMPLOYERS

QUANDO L'APPARENZA INGANNA...E LASCIA L'AMARO IN BOCCA

In data 25 gennaio è stata pubblicata sulla pagina Galileo della Intranet di Gruppo, la notizia che per il 13° anno consecutivo il Gruppo Crédit Agricole Italia è stato insignito della certificazione "Top Employers Italia", che lo pone all'interno di un prestigioso gruppo di aziende che hanno raggiunto i più

elevati standard nella gestione del personale. L'Azienda ha commentato: "Un riconoscimento che assume ancora maggiore valore alla luce dell'anno appena trascorso e che attesta l'impegno del Gruppo nel mettere in campo nuove iniziative in ambito di sviluppo e gestione del Personale, conciliazione vita-lavoro, benessere dei dipendenti e inclusione previsti dal Progetto Persone del nostro PMT in ottica di Employer Branding". **La realtà aziendale appare un po'... diversa.**

Difficile per noi condividere questa enfasi, di un'azienda perfetta ove lavorare quando dalla rilevazione dei dati percettivi dei dipendenti dello stress da lavoro correlato si evidenziano per tutto il Gruppo più negatività che positività, dai questionari di clima interni che ci sembrano da anni affatto esaltanti con aree di auspicato ampio miglioramento che non migliorano mai, dall'evidenza di tante dimissioni volontarie in particolare di risorse giovani, dai toni esacerbati ed irrispettosi con i quali vengono intrattenuti i dipendenti nelle eccessive e plurigiornaliere riunioni di orientamento commerciale, nel sistematico mancato rispetto dei codici etico e di comportamento e dell'accordo sulle politiche commerciali [...continua a leggere](#)



CREVAL: Creval: una banca trasformata... sulle spalle dei lavoratori

Il CDA Creval ha approvato in questi giorni i risultati consolidati al 31/12/2020 che evidenziano un utile netto pari a € 113,2 milioni, più che raddoppiato rispetto ad un utile di € 56,2 milioni del 2019.

I motivi di soddisfazione di Creval vanno anche al di là di questi dati. Infatti, non solo si posizionerebbe, come scrive il comunicato stampa Creval, tra le migliori banche per solidità patrimoniale (CET 1 RATIO FULLY LOADED al 19,6%) e profilo di rischio (NPE RATIO LORDO al 5,8%) – unico istituto italiano, tra le banche quotate in borsa, che ha ridotto le rettifiche sui crediti nonostante il rischio Covid- ma, con un risultato netto della gestione operativa in rialzo dell'8,8%, e oneri operativi in diminuzione del 9%, è anche previsto un dividendo. **Dagli stessi dati pubblicati è facile però capire quali siano i reali motivi di questo "miracolo". Le spese del personale sono infatti diminuite del 7,7%, nonostante i costi relativi al rinnovo del CCNL Credito, con una sensibile diminuzione degli organici (113 risorse) che conferma un trend già in corso nell'ultima parte del 2019. Gli ulteriori tagli dei costi sono inoltre andati ad incidere: [... continua a leggere](#)**

DEUTSCHE BANK: Deutsche Bank: primo incontro di verifica sulla riorganizzazione

il primo incontro di verifica relativo all'accordo sulla riorganizzazione sottoscritto lo scorso 24 dicembre.

In particolare, l'Azienda ha fornito il consuntivo delle domande presentate dai Collegghi che hanno manifestato l'intenzione di accedere all'esodo incentivato (pensionamento e Fondo di solidarietà).

Sono pervenute complessivamente 281 richieste a fronte delle 255 posizioni identificate nell'ambito delle intese.



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



Tra qualche giorno la Banca, ad esito delle necessarie verifiche, appronterà le graduatorie di accoglimento delle domande.

In quel momento, alla luce di un quadro completo e definitivo, le Parti potranno compiutamente valutare la situazione e, se del caso, concordare appositi provvedimenti. [...continua a leggere](#)

Deutsche Bank: la coperta è corta (in ogni stagione)

L'iniziativa pone in evidenza temi specifici del momento (i pericoli connessi alla mobilità territoriale ed alla "mescolanza dei gruppi" in tempi di pandemia) ed altri che potremmo ormai definire "evergreen" quali nuove ed endemiche carenze di organico gestite per lo più con criteri emergenziali (anche se di improvviso o di temporaneo a breve termine spesso vi è poco o nulla) ed i potenziali rischi operativi che derivano dal lavoro in contesti non abituali e generalmente in condizione di "formazione rimaneggiata". Il fatto che ci si trovi nel mezzo della realizzazione di una riorganizzazione suona come un'osservazione dal valore assai relativo poiché in questo come in molti altri casi che si registrano regolarmente sulla Rete (e non solo), nulla lascia nitidamente presagire interventi volti all'integrazione degli organici e/o al rafforzamento delle realtà coinvolte. In linea generale si punta, tuttalpiù, a ripartire il disagio tra i Colleghi più che ad affrontarlo strutturalmente. [...continua a leggere](#)

Findomestic Banca: 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.

Per la CCP, una struttura che da anni fornisce ai nostri partner commerciali quell'assistenza e quella flessibilità che sono diventati, con gli anni, elementi sempre più imprescindibili per il mantenimento e l'acquisizione di importanti partnership commerciali, abbiamo confermato come "mission", quella di supporto ai CPA presenti sui territori, assicurando quel reciproco equilibrio, indispensabile a garantire occupazione ed opportunità professionali ai lavoratori delle piattaforme periferiche. [...continua a leggere](#)



INTESA SANPAOLO: Intesa Sanpaolo: prosegue il confronto per l'integrazione del Gruppo UBI in ISP

Nei giorni 15 e 16 febbraio è proseguito il confronto in merito all'integrazione del Gruppo UBI in ISP. L'Azienda ha presentato i progetti organizzativi relativi a Banca dei Territori, Divisione Fideuram Private e Strutture di Governance – Sedeentrale.

Banca dei Territori:

Dal giorno della fusione saranno operative 12 Direzioni Regionali, più Agribusiness e Impact, Direzioni a copertura nazionale.

La struttura di BdT sarà articolata su 5 Territori Commerciali: Retail (3610 punti operativi), Exclusive (1423), Imprese (286), Agribusiness (224) ed Impact (96).

L'Azienda ha confermato la chiusura di 300 Filiali di UBI Banca e 120 interventi di remotizzazione in attesa di accorpamento.

I criteri di scelta adottati, legati in prevalenza alle sovrapposizioni con sportelli ISP, non comporteranno

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

l'abbandono di alcun Comune.

Il personale delle Filiali interessate sarà assegnato al territorio commerciale anche tenendo conto della clientela gestita.

Banca dei Territori adotterà i seguenti criteri nei confronti dei colleghi: competenze ed esperienze, attenzione al cliente e ricerca di continuità nella gestione, contenimento della mobilità.

Divisione Fideuram Private

Il progetto di integrazione del Top Private UBI in ISP prevede l'integrazione di 21 punti operativi ex UBI nella rete ISP che conterà conseguentemente 112 Filiali e 36 Distaccamenti.

277 colleghi su 329 manterranno l'attuale sede di lavoro.

Per alcuni colleghi con nuova sede di lavoro distante dal luogo di residenza, saranno individuate postazioni di appoggio presso Filiali Intesa Sanpaolo che consentiranno di lavorare in smart working da hub aziendale.

[...continua a leggere](#)

Monte dei Paschi di Siena: Mps: incontro A.D.



abbiamo incontrato l'Amministratore Delegato di Banca MPS, a seguito della pubblicazione sul sito istituzionale della Banca del "Piano strategico di Gruppo 2021 – 2025", approvato preliminarmente dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre scorso e attualmente sottoposto all'esame delle competenti Autorità Europee.

Il Piano, ad oggi, deve ancora scontare un processo autorizzativo con tempi incerti e con contenuti che potrebbero essere anche profondamente modificati. Per questo motivo, sono stati approfonditi con l'AD solo gli aspetti generali legati alla concretizzazione dei progetti, rimandando a una fase successiva, quando il Piano sarà validato nella sua interezza, la disamina dei contenuti, ricordando all'azienda di evitare eventuali fughe in avanti sulla messa a terra di progettualità insite nel Piano Strategico.

Abbiamo tenuto comunque a ribadire la nostra assoluta indisponibilità a retrocedere da quelle che costituiscono le nostre prerogative irrinunciabili ossia il rigoroso rispetto delle previsioni contrattuali ed economiche, la tenuta occupazionale, la gestione degli esuberi esclusivamente attraverso lo strumento del Fondo di Solidarietà e processi di riorganizzazione aziendale tesi a non disperdere la professionalità delle risorse.

Abbiamo inoltre sottolineato, visti gli indefiniti scenari futuri, la necessità di maggiore chiarezza e il coinvolgimento continuo del Sindacato aziendale in merito alle prospettive strategiche in atto, nonché aggiornamenti sul rafforzamento patrimoniale che sarà definito nel Capital Plan entro il corrente mese. [...continua a leggere](#)

UBI BANCA: Al via la trattativa per l'incorporazione di UBI in ISP

La lettera informativa fornita alle Organizzazioni sindacali riporta, tra i motivi dell'operazione di fusione di UBI in ISP, la possibilità per le "Persone della Banca (...) di diventare una squadra unita e inclusiva, generando opportunità di crescita con riconoscimento delle esperienze individuali" e afferma che "L'integrazione del Personale dell'ex Gruppo UBI avverrà con piena valorizzazione delle persone e delle competenze possedute, garantendo lo sviluppo professionale nell'ambito del modello di gestione del Personale del Gruppo ISP".

Queste prospettive hanno la nostra piena adesione: esse andranno perseguite sotto tutti i punti di vista anche tenendo nella dovuta considerazione le esigenze personali e familiari delle persone.



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



Le scelte che riguarderanno le lavoratrici e i lavoratori che per primi saranno soggetti a una ricollocazione saranno il primo banco di prova su cui misureremo l'effettiva volontà di tradurre nella pratica le dichiarazioni di principio. Il compito del Sindacato sarà quello di negoziare tutti gli strumenti utili a gestire le ricadute dei processi di riorganizzazione che si renderanno necessari: la conciliazione personale e familiare, il contenimento della mobilità territoriale con lo spostamento delle attività dove sono i lavoratori, il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata, sono solo alcuni degli obiettivi che ci poniamo. [...continua a leggere](#)

Gli accordi di recente sottoscritti in relazione alle cessioni a BPER e BPPB hanno sancito principi importanti e costituiscono un punto di partenza che sarà nostro obiettivo valorizzare.

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



UNICREDIT: [Unicredit: premio una tantum 2020, un VAP dignitoso](#)

Si è chiusa in data odierna la trattativa sul VAP 2020 che premia, al di là dei risultati aziendali, l'impegno che i lavoratori e le lavoratrici hanno dato in un contesto difficile ad impegnativo.

Qui di seguito i contenuti dell'accordo.

Il premio Aziendale verrà erogato con importo pari a: 1.000 € a conto welfare o 770 € in contanti

Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10%.

L'accredito Welfare avverrà dal mese di luglio, mentre chi sceglierà il cash troverà la somma nello stipendio di Giugno 2021.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2021, pari ad Euro 88,70 pro capite.

Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (max 5).

Per quanto riguarda le liberalità aziendali riconosciute in relazione al corrente esercizio: [... continua a leggere](#)

Di interesse generale:



Dipartimento Sostenibilità: [RSI: Il Green Deal e gli Etf Esg](#)

Molti Settori dell'economia hanno sofferto durante la crisi del mercato a seguito della pandemia, compresi i titoli azionari legati alla tendenza tematica ambientale a lungo termine degli Esg (ricordiamo che criteri Esg sono quelli che, nell'investimento, prendono a riferimento i tre elementi principali nella valutazione della Sostenibilità di un'Azienda: Environment

(ambiente), Social (impegno sociale) e Governance aziendale). Dopo l'ondata di vendite gli investitori sono tornati a riposizionarsi sull'azionario e nel corso della risalita degli ultimi mesi gli indici Esg sono tornati a mostrare una forza relativa. **LA SPONDA DEL GREEN DEAL** I titoli Esg hanno segnato un calo analogo al mercato generale durante il grande sell-off, ma sono decollati con un'accelerazione superiore, soprattutto a maggio quando è emersa con maggiore enfasi la determinazione dei Governi di usare le massicce misure di riavvio economico per diventare più sensibili all'ambiente. In modo particolare i Governi europei stanno cogliendo l'occasione della pandemia per accelerare la transizione verso la riduzione delle emissioni di carbonio. Il Green New Deal dell'Unione Europea mostra una decisa attenzione alle

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



iniziative per raggiungere la neutralità climatica attraverso le energie rinnovabili l'idrogeno e la ristrutturazione di edifici. [...continua a leggere](#)



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](#)

Pandemia, lavoro agile e rischi del lavoro sedentario : In questo periodo, a causa della situazione di emergenza e di crisi come quella che stiamo vivendo con la diffusione del virus SARS-CoV-2, ci troviamo a sperimentare una società che scompare e al suo posto assistiamo, con fatica, a un rapido cambiamento del mondo, che interessa anche quello lavorativo.

Infatti, è ormai evidente come tale virus – al di là delle conseguenze sanitarie, sociali ed economiche – abbia portato a profondi mutamenti nel mondo del lavoro: sicuramente uno di questi mutamenti è relativo alla nuova organizzazione lavorativa che consegue all'espansione del lavoro in smart working o "lavoro agile".

Con l'evolversi delle pratiche del lavoro agile, infatti, anche i tipi di problemi di salute che interessano i lavoratori cambiano ed alcuni rischi storici per la salute e la sicurezza sul lavoro si ridurranno, mentre potrebbero emergere nuovi rischi, come quelli associati ad una modalità lavorativa flessibile in termini di orario e luogo.

Gli studi più recenti hanno evidenziato che lo smart working è in grado di essere estremamente dannoso, finendo per dar vita a conseguenze del tutto opposte a quelle che ci si potrebbe attendere, sia relativamente al benessere psico-fisico che alla produttività[....continua a leggere](#)



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

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 **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



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