

CGIL**FISAC**

Liber@voce

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 8 - NUMERO 01

MARZO 2021

SOMMARIO:[Pag. 2](#)**Pensiero per le donne**[Pag. 3](#)**A che punto siamo**[Pag. 4 - 5](#)**Diritti nati l'8 marzo**[Pag. 6 - 7](#)**"STAI ZITTA!"**[Pag. 8 - 9 - 10](#)**La Finestra Sul Cortile**[Pag. 11 - 12](#)**RLS - istruzioni per tutti**[Pag. 13](#)**Dal Segretario Generale**[Pag. 14 - 15 - 16 - 17 - 18](#)**La Rubrica**[Pag. 19](#)**Le guide Fisac**[Pag. 20](#)**Una associazione al mese**[Pag. 21](#)**Dal web**[Pag. 22](#)**Un minuto per riflettere**

l'otto marzo e lotto ogni giorno.

A quella metà di noi che ha il doppio delle incombenze
non basta un giorno per pareggiare i conti.



Pensiero per le donne

Per tutte le violenze consumate su di Lei,
 per tutte le umiliazioni che ha subito,
 per il suo corpo che avete sfruttato,
 per la sua intelligenza che avete calpestato,
 per l'ignoranza in cui l'avete lasciata,
 per la libertà che le avete negato, per la bocca che
 le avete tappato, per le ali che le avete tagliato,
 per tutto questo:
 in piedi, Signori, davanti ad una Donna.
 E non bastasse questo, inchinatevi ogni volta che vi
 guarda l'anima,
 perché Lei la sa vedere,
 perché Lei sa farla cantare.
 In piedi, Signori, ogni volta che
 vi accarezza una mano,
 ogni volta che vi asciuga le lacrime
 come foste i suoi figli,
 e quando vi aspetta, anche se Lei vorrebbe correre.
 In piedi, sempre in piedi, miei Signori,
 quando entra nella stanza e suona l'amore
 e quando vi nasconde il dolore e la solitudine
 e il bisogno terribile di essere amata.
 Non provate ad allungare la vostra mano
 per aiutarla quando Lei crolla
 sotto il peso del mondo.
 Non ha bisogno della vostra compassione.
 Ha bisogno che voi vi sediate in terra vicino a Lei
 e che aspettiate che il cuore calmi il battito,
 che la paura scompaia,
 che tutto il mondo riprenda a girare tranquillo.
 E sarà sempre Lei ad alzarsi per prima
 e a darvi la mano per tirarvi su
 in modo da avvicinarvi al cielo,
 in quel cielo alto dove la sua anima vive e da dove,
 Signori, non la strapperete mai.

(William Shakespeare)



*"La leggo spesso e ogni volta
 mi emoziono.
 La ho salvata sul telefono,
 nel computer.
 Ho il testo stampato in borsa.
 Mi accompagna dai tempi
 della scuola.
 So che sembra folle, ma quando sono
 triste, arrabbiata, delusa...
 La leggo e provo un brivido di orgoglio.
 Soprattutto se penso al periodo in cui è
 stata scritta, eppure sempre attuale".*



Daniela Ferruta

A che punto siamo con le trattative aziendali...



ELENCO RICHIESTE SINDACALI:

PERMESSI GENITORIALI - TURNAZIONE - CHIUSURA FILIALI - SMART WORKING - SMART LEARNING - MASCHERINE

AZIENDA:

Ragioneremo di tutto, tutto insieme valorizzando tutti gli strumenti in campo. Ci vediamo mercoledì prossimo.

SINDACATO:

La settimana improduttiva finisce qui, con nessuna apertura alle nostre richieste... Le aspettative erano ben altre e siamo in ritardo di oltre 10 giorni...

Una cosa è fronteggiare l'urgenza e altro è quanto già in uso. INACCETTABILE CHE DOPO 10 GIORNI LA BANCA CONTINUI A PORTARE ANCORA UNA POISIZIONE VAGA E INDEFINITA.

E nel frattempo le scuole chiudono e i colleghi sono privi di tutele. Si aspettano le decisioni del Governo e del settore senza voler "osare in anticipo" un riconoscimento tangibile ed urgente ai bisogni di tante Colleghe e Colleghi.

**"VI RIMANDIAMO ALLA LETTURA
DEL COMUNICATO UNITARIO"**

Diritti nati l'8 marzo...



di Clara Fonti

GRAVE INFERMITA' DI UN FAMILIARE: TRE GIORNI DI PERMESSO DA NON DIMENTICARE, UN DIRITTO DA RIVENDICARE CON FERMEZZA.

Quasi un quarto di secolo fa, **l'8 marzo del 2000**, non casualmente in occasione della festa della donna, la legge numero 53 fu approvata con il seguente proponimento:

“La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.”

Lo Stato italiano a volte fa la cosa giusta: alcuni importanti permessi ormai recepiti ed acquisiti da tempo in tutte le aziende, compresa la nostra, hanno avuto la loro origine in questa legge, espressione della consapevolezza delle difficoltà, specie per le donne, di conciliare i tempi di vita lavoro (oggi si chiama work life balance, in inglese sembra una roba seria) anche nei momenti più delicati, ad esempio quando è la salute dei propri cari ad avere bisogno di lacrime o di aiuto.

Infatti, all'art.4, la legge istituisce, tra gli altri, anche tre giorni di permesso retribuito in caso di “... di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.”

E, pensate (ventun anni fa!), all'art. 27 si auspicava perfino l'istituzione e la promozione della “banca dei tempi” a carico degli enti locali.

Una legge davvero visionaria, davvero un peccato che sia passato un anno da quando abbiamo cominciato a parlare di banca del tempo anche da noi senza trovare accoglienza, benché perfino l'ultimo CCNL ne abbia sancito la legittimità e le linee guida.

I tre giorni di “permesso straordinario retribuito per grave infermità di un familiare” sono stati regolarmente recepiti anche in BancoBpm nella circolare “**PRESENZE E ASSENZE**” al punto 1.3 a pagina 6.

Nelle istruzioni operative, l'azienda indica che il permesso viene concesso “di norma” in occasione del ricovero ospedaliero del familiare: attenzione, “di norma” non significa “esclusivamente”, quindi la richiesta può essere portata avanti ugualmente, anche senza ospedalizzazione.

Va rimarcato che la grave infermità, o " ... la necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici", deve essere documentata, quindi, il decreto attuativo 278 del 21 luglio 2000 dispone che: "...La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare **idonea documentazione** del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice..." quindi è importante provvedere con attenzione alle certificazioni rilasciate dalle autorità sanitarie, tenuto anche conto che è diritto dell'azienda richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

Un alto dirigente del BancoBpm, in un articolo del Messaggero del 25 settembre 2019 intitolato: **"Finita l'era delle "risorse umane" ora tocca alla "people strategy"**, affermava nel virgolettato: "...Il benessere aziendale si trasforma in valore per l'azienda..." e l'articolista riportava il passaggio di BancoBpm dalle risorse umane alla people strategy illustrandolo come un sistema "... che mette le persone al centro e pone estrema attenzione ai bisogni personali e professionali in una logica di sviluppo di dinamiche lavorative sempre più rispettose del Work Life Balance"... purtroppo le occasioni in cui il sostegno ai nostri familiari è necessario possono essere molto dolorose e numerose, tre giorni di permesso retribuito rischiano di essere solo una goccia nel mare, ma, a maggior ragione, non trascuriamo e non lasciamo trascurare questo diritto.



STAI ZITTA! E LE SCARPE ROSSE, UN UNICO FILO CONDUTTORE: LA SVALUTAZIONE DELLE DONNE.

8 marzo, ancora una giornata da celebrare?

Sì, ancora, e si dovrebbe sottolineare **ancora**, dal momento che questa celebrazione venne istituita nel 1977, ben 44 anni fa e che il diritto di voto venne accordato alle donne nel 1945, che il diritto all'interruzione volontaria di gravidanza fu approvato nel 1978, che il delitto d'onore venne abolito nel 1981, che lo stupro passò da semplice delitto contro la morale a delitto contro la persona nel 1996, che la legge contro il femminicidio è stata approvata nel 2013 e la legge che garantisca almeno il 30% di presenza al genere meno rappresentato nei CdA delle società quotate, risale al 2011, inutile aggiungere che il genere meno rappresentato è sempre e ovunque, quello femminile.

A leggerle di seguito, tutte queste date, sembrano indicare una progressione incoraggiante, tuttavia da un lato testimoniano l'incredibile lentezza di tale progressione (tre quarti di secolo!!!) e dall'altro fotografano dei punti di inciviltà scandalosi. La domanda è semplice: possibile che ci volessero delle leggi per garantire certe cose e che siano pure arrivate così tardi? Ma non solo, la progressione si può anche fermare.

Per esempio, in un lavoro del 2020, l'osservatorio Cerved- Fondazione Bellisario registra a distanza di 9 anni dalla legge, che le amministratrici delegate sono solo l'8,4% delle società quotate e nelle società non quotate, dove la norma sulla presenza di genere non ha effetti, due terzi di esse ha ancora dei CdA con una presenza femminile a macchia di leopardo e comunque a netta prevalenza maschile. Dati resi ancora più gravi considerando che spesso il personale impiegato nelle aziende rispecchia una distribuzione vicina al 50%, della presenza femminile, come ad esempio da noi, nel **BANCOBPM**.

Dai dati biennali consegnati alla Commissione per le Pari Opportunità possiamo rilevare che al 31/12/2019:

quasi la metà dei lavoratori sono donne (il 45% degli occupati) **MA:**

i **dirigenti** sono complessivamente l'1,33%, ma ci sono solo 30 donne pari allo 0,14%

i **quadri direttivi** sono il 37,80% del personale, ma solo l'11,80% sono donne

i **part time** donne sono il 94,58% contro il 5,42% dei part time maschi

i **congedi parentali** sono stati utilizzati per il 94% dalle donne.

Strano, dopo aver letto questi dati proprio non ci si spiega la disparità salariale che discrimina le donne, vero? ... È una domanda sarcastica, ovviamente.

La triste conclusione è che la discriminazione di genere è un fenomeno conosciuto da decenni ma ancora fortemente radicato e concreto, spesso aggravato dalle circostanze del momento.

Questo periodo di pandemia ha visto ripiombare con violenza il lavoro di cura sulle donne.

Laddove è stato possibile applicare il lavoro agile, alle donne è toccato, come minimo, il doppio lavoro di attenzione ai bambini e svolgimento della attività lavorativa, ma per le lavoratrici della Rete si è aggiunto anche il danno economico. Costrette comunque a casa hanno dovuto ricorrere al soccorso dei congedi parentali al 50% del Governo, ed essendo spesso il loro stipendio il più basso quindi quello più sacrificabile, sono state le donne della Rete a stare a casa perdendo quote di retribuzione importanti. L'ennesima discriminazione sulla discriminazione.

E la discriminazione salariale non è l'unica ingiustizia da subire, c'è anche il tema delle molestie e della violenza.

Nel nostro settore è stato firmato un protocollo nel febbraio 2019, integralmente incluso nel CCNL rinnovato pochi mesi dopo, nel dicembre 2019 e recepito nel nostro Gruppo a ottobre dell'anno scorso, nel 2020.

Inoltre, a Bogotà, nel 1981 è stata istituita anche la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", scegliendo il 25 novembre, una data simbolo in cui è stato firmato nel nostro settore anche un altro Protocollo d'intesa: **"per favorire il rimborso dei crediti da parte delle donne vittime di violenza di genere"**.

Nel parco di Bez, spazio verde messo a disposizione della cittadinanza dalla nostra Banca, il 25 novembre scorso è stata installata una **panchina rossa**, segno di sensibilità ed attenzione al tema della violenza contro le donne, aderendo all'iniziativa promossa dalla Commissione per le Pari Opportunità del comune di Milano... quanto meno bizzarro non parlarne anche con quella interna, con la propria, perciò dispiace ancora di più non vedere, per il momento, il nostro BancoBpm aderire al protocollo sulla possibilità di allungamento fino ad un massimo di 18 mesi del piano di ammortamento della quota capitale di mutui ipotecari e credito ai consumatori, riservato alle donne in difficoltà economica ed inserite in un percorso certificato di protezione.

Ci aspettiamo di vedere nell'elenco ABI delle banche aderenti all'iniziativa, attualmente aggiornato al 29 dicembre 2020, il nostro nome tra gli altri grandi gruppi, accanto a quello di Intesa e Unicredit.

La pandemia e il lungo isolamento hanno aggravato moltissimo la situazione delle donne vittime di violenza: ricacciate in casa quando non hanno perso il lavoro, continuano ad essere uccise con un ritmo che non conosce sosta: 1 ogni cinque giorni, 12 vittime dall'inizio dell'anno. Le scarpe rosse portate perfino a Sanremo sono una spia rossa accesa sul cruscotto della società italiana, qui ricordiamo il numero antiviolenza **1522** e il link <https://www.1522.eu> con le informazioni utili.

La Fisac di Milano quest'anno ha deciso di non fare omaggi alle iscritte ed agli iscritti. Nella lettera di accompagnamento della tessera ha spiegato questa scelta, preferendo sostenere alcune associazioni. Oltre ad "Emergency" e "Una Casa Anche per Te", prosegue il sostegno storico alla "Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate" di Milano che si occupa di supportare le donne che cercano un rifugio sicuro, anche offrendo alloggi protetti. Chi volesse fare una donazione personale può provvedere: IBAN IT74X0501801600000011561933 – BANCA ETICA – **CASA DI ACCOGLIENZA DELLE DONNE MALTRATTATE ONLUS**.

Discriminazioni sul lavoro, stipendi inferiori, molestie verbali e sessuali, violenze economiche e fisiche, femminicidi: un quadro desolante che affonda le sue radici e trae forza dalle idee e dalla cultura accettata dagli uomini e anche dalle donne. E' un grattacielo di 100 piani che si edifica con tanti mattoni, frasi che vengono inoculate costantemente nella parte profonda delle coscienze: non fare la maestrina... vuoi sempre aver ragione ... ormai siete dappertutto ... le ragazze... avete voluto la parità... basta con le quote rosa, contano le idee ...e si arriva a stai zitta! ... un unico filo conduttore: la svalutazione delle donne sminuendole in ogni modo e con ogni tecnica, raffinata o grossolana. Che fatica e quanta strada ancora! Occorre consapevolezza.

Lecture consigliate per sapere e pensare:

DALLA PARTE DELLE BAMBINE di Elena Gianini Belotti – 1976 - Feltrinelli

STAI ZITTA! di Michela Murgia – 2021 - Einaudi

di Clara Fonti



BPER. Polizze abbinate ai finanziamenti: come evitare le sanzioni



FISAC CGIL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONE CREDITO



Il tema della vendita scorretta di polizze assicurative, spesso collocate in occasione della concessione di mutui e prestiti, suscita forte preoccupazione tra gli enti preposti al controllo di Banche e Assicurazioni, tanto da spingere Ivass e Banca d'Italia ad esprimersi con una [lettera congiunta](#) contenente indicazioni e raccomandazioni chiare e dettagliate.

Proviamo a sintetizzare il contenuto della lettera, che fin dall'inizio richiama al rispetto delle norme per evitare **sanzioni** che potrebbero colpire pesantemente gli Istituti di Credito.

QUALI SONO LE POLIZZE CHE POSSONO ESSERE ABBINATE AI FINANZIAMENTI?

La lettera cita espressamente due tipi di polizze:

1. **Polizze a protezione del credito** (es. polizze vita volte a garantire il rimborso del finanziamento)
2. **Polizze a protezione di un bene dato in garanzia** (es. polizza scoppio e incendio legata ad un mutuo immobiliare).

Queste polizze **possono essere finanziate aumentando l'ammontare del finanziamento**, ma a specifiche condizioni, tra cui segnaliamo

- La chiara indicazione di **non obbligatorietà** per le polizze protezione
- La possibilità di **estinguere anticipatamente** le polizze qualora il finanziamento venga rimborsato prima della scadenza.
- L'attivazione di adeguati controlli su eventuali **anomalie** (ripetute lamentele della clientela, percentuali troppo elevate di prestiti garantiti da polizze, ecc...)

Ci soffermiamo brevemente sul concetto di obbligatorietà delle polizze protezione. Sappiamo che purtroppo è prassi consolidata lasciar intendere al cliente che senza la polizza la concessione del finanziamento può essere più difficile o addirittura impossibile. Su questi comportamenti la lettera è estremamente chiara:

Le polizze qualificate come facoltative devono essere effettivamente prospettate alla clientela quale **servizio aggiuntivo opzionale**, evitando nei colloqui di vendita l'utilizzo di **espressioni finalizzate a incutere nel cliente timori di vario genere** che possano indurlo a ritenere necessaria la sottoscrizione della polizza. Questa, in particolare, deve essere espressamente richiesta dal cliente e **non può in alcun modo condizionare la concessione del finanziamento**.



BPER, Polizze abbinate ai finanziamenti: come evitare le sanzioni

Si tende spesso a sottovalutare i rischi che il mancato rispetto di queste disposizioni può comportare.

Cominciano ad esserci diversi casi, in tutta Italia, di **bancari denunciati da clienti** che avevano registrato colloqui nei quali la polizza veniva prospettata come indispensabile per l'ottenimento del prestito. E la denuncia può comportare accuse anche molto gravi, arrivando a configurare reati come estorsione e truffa.

Anche senza arrivare a questi estremi, la banca può essere sanzionata in presenza di **situazioni anomale**. Ad esempio, se si rileva che la quasi totalità dei prestiti presenta una polizza protezione abbinata diventa difficile sostenere che ai clienti sia stata data la possibilità di scegliere liberamente.

Altri tipi di polizze non possono essere abbinate al finanziamento e vanno considerate come "decorrelate".

LE POLIZZE DECORRELATE NON POSSONO ESSERE FINANZIATE AUMENTANDO L'IMPORTO DEL PRESTITO

Qui si entra in una questione particolarmente delicata. Capita spesso che clienti con bassa capacità di spesa si ritrovino, in occasione della richiesta di finanziamenti, a sottoscrivere polizze anche molto costose, finendo con veder aumentare il costo effettivo del loro finanziamento, anche del 25-30%. In casi del genere, sostenere la volontarietà del sottoscrittore davanti ad un giudice appare impresa particolarmente ardua, soprattutto se il fenomeno si manifesta in modo ripetuto.

Messaggi del tipo: **"Se il cliente non sottoscrive una polizza, non fategli il prestito"** sono purtroppo la norma. Si arriva a suggerire di aumentare il costo del finanziamento per pagare il premio della polizza, soprattutto se di ammontare significativo, che il cliente in modo tutt'altro che spontaneo dovrà sottoscrivere.

Vendere prodotti assicurativi in questo modo, oltre ad essere un comportamento moralmente riprovevole, è **espressamente vietato**.

La nota (8) alla citata lettera dice chiaramente che, **per evitare sanzioni**, nella vendita di polizze decorrelate le banche devono attenersi ad alcune regole di condotta:

- Impegnarsi a **non finanziare il premio assicurativo**
- Lasciar trascorrere **almeno 7 giorni** tra l'erogazione del finanziamento e la sottoscrizione di una polizza decorrelata.

Nella lettera si richiama anche la necessità di verificare **eventuali (!)** pressioni interne per il collocamento di determinati prodotti.

Possiamo affermare con certezza che in tutti gli Istituti di Credito ci sono pressioni scorrette in tal senso, ed il nostro non fa certo eccezione.



BPER. Polizze abbinate ai finanziamenti: come evitare le sanzioni

COME BISOGNA COMPORTARSI?



A costo di essere ripetitivi, il messaggio da veicolare è sempre lo stesso.

L'impegno per il raggiungimento degli obiettivi deve essere massimo e costante da parte di tutti.

Ma pensare di farlo attraverso comportamenti che possono penalizzare ingiustamente i clienti, danneggiare la Banca e rovinare la vita del singolo lavoratore, come potrebbe fare una denuncia penale, è assurdo e sbagliato.

Per questo vi chiediamo di segnalare immediatamente ai vostri rappresentanti Fisac qualsiasi pressione illecita: **abbiamo gli strumenti per far cessare comportamenti non rispettosi delle norme, lo abbiamo già fatto in passato e siamo pronti a farlo ogni qualvolta si renda necessario.**

Per approfondire, scarica la [lettera congiunta Ivass e Banca d'Italia](#) del 17/3/2020

RLS... istruzioni per tutti



di Vincenzo Perrotti

Buongiorno,

avremmo sperato tutti che a questa data il vaccino ci avrebbe alleggerito il compito della prevenzione al Covid-19, invece i ritardi nella somministrazione, la comparsa delle varianti (più contagiose del virus originale), la risalita della curva di contagi nella popolazione, mi induce ad inviare questa nota informativa.

L'incidenza delle vittime da Covid che ha interessato il BancoBPM, per il nostro azionamento (Abruzzo, Molise e Campania), vede una percentuale drammatica rispetto al numero dei colleghi ed anche rispetto al numero dei contagiati. **Due decessi in Campania, su circa 25 casi di contagio, sono un'enormità, che deve dare il senso del pericolo e della prudenza da adottare** (la Lombardia con 556 casi di contagio ed un numero di dipendenti incomparabile, conta tre vittime).

I RLS hanno chiesto al Gruppo di riportare al massimo livello, le misure di prevenzione (**S.W. - S. Learning - rotazione presenze - effettiva limitazione della mobilità sul territorio tra filiali e uffici - permessi genitoriali - maggiori protezioni per i fragili in servizio - DPI efficienti e con il maggior grado di protezione possibile, FFP2, PLEXIGLASS, GEL, TERMOSCANNER, etc. - pulizie adeguate e continue - strisce di distanziamento per i clienti da ogni postazione di lavoro ed aumento del distanziamento minimo a due metri**).

Al momento non abbiamo ricevuto disponibilità in tal senso, restano le previsioni vigenti che, a nostro avviso, solo parzialmente rispondono a quanto richiesto. **In ogni caso è fondamentale anche la collaborazione e comprensione del fenomeno da parte di tutt* noi.** Un dato per riflettere insieme, il 75% dei contagi sul posto di lavoro a livello internazionale avviene nelle pause pranzo/caffè, dove si abbassano le precauzioni senza alcuna logica.

Alcune semplici regole da rispettare sempre:

> **indossare sempre la mascherina** - quelle fornite dall'azienda o al più di efficienza superiore FFP2/3 certificate (esclusivamente quando si lavora da soli in una stanza si può evitare, salvo metterla nel caso entri una persona o si esca). La mascherina di comunità non è da utilizzare in servizio;

> **mantenere il distanziamento** - rispettare le distanze dai colleghi e dalla clientela in ogni momento dell'attività lavorativa. Verificare l'apposizione delle **strisce a pavimento per il distanziamento delle sedute della clientela** dalle postazioni di lavoro. Non consentire assembramenti o presenze maggiori di quelle consentite dalle condizioni date dalle dimensioni dei locali e dalle norme di accesso;

> **consumare il pasto alla propria postazione** - nel caso si pranzi in ufficio, non utilizzare tavoli comuni per il pranzo. Utilizzare la propria postazione e abbassare la mascherina per il tempo strettamente necessario. Nelle pause caffè, mantenere il distanziamento e l'uso della mascherina;

> **igienizzarsi frequentemente le mani** - in particolar modo dopo l'utilizzo di strumenti comuni (fotocopiatrici, spostamento pratiche, etc.). **Tenere distinto l'utilizzo degli strumenti individuali di lavoro da quelli degli altri colleghi e della clientela** (penne, tavoletta grafica, etc.)

> **lasciare il piano della scrivania sgombro a fine giornata** - è utile per una più accurata pulizia delle superfici;

> **arieggiare i locali ripetutamente nella giornata** - con l'apertura di finestre o vassoi dove possibile;

> **attenzione alle modalità di utilizzo dei servizi igienici** - in particolare all'uso dei lavabi comuni ed alla chiusura dei rubinetti evitando il contatto diretto o ricorrendo successivamente all'igienizzazione con gel;

> **segnalare tempestivamente** - la mancanza di dispositivi, le carenze delle pulizie, le inefficienze degli impianti e quant'altro possa compromettere il piano di prevenzione e sicurezza.

Una particolare raccomandazione ai Preposti, che sono coloro che sono tenuti alla vigilanza sull'efficienza ed il rispetto del sistema della Salute e Sicurezza. Non indugiate ad intervenire per l'efficienza dei sistemi e per correggere eventuali comportamenti errati, superficiali e comunque non conformi alle normative aziendali. Non si tratta di erogare sanzioni o provvedimenti disciplinari, solo di cercare di uscire tutt* indenni da questa pandemia, certi di aver svolto il nostro ruolo secondo coscienza.

Vi ringrazio per l'attenzione che avrete voluto dedicare per la lettura di questa nota e spero che ne condividiate le finalità ed i contenuti. Resto a disposizione nella mia funzione di RLS per quanto possa fare a supporto della salvaguardia della Salute e Sicurezza.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: UN DIRITTO DI TUTTI, UN DOVERE COMUNE

Guarda il video "NO STRESS"

<https://www.youtube.com/watch?v=z7-Z2aJuIEU>

Dal Segretario Generale



Covid: Landini, bene tavolo per manutenzione protocollo, pronti a favorire piano vaccinazione

Roma, 4 marzo - Il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, esprime soddisfazione per l'avvio del confronto e di un tavolo tecnico per aggiornare il protocollo sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato tra il Governo e le parti sociali nella prima fase della pandemia.

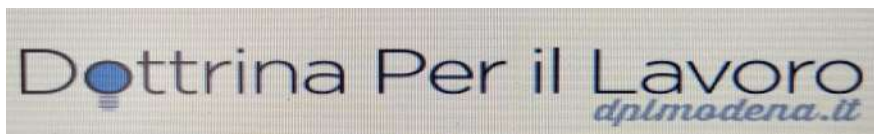
“Quel protocollo che ha dato buoni risultati - afferma il leader della Cgil - ha bisogno di una manutenzione relativamente, ad esempio, alla certificazione di avvenuta negativizzazione per il rientro nei luoghi di lavoro di coloro che sono stati colpiti dal Covid, al lavoro agile, alla garanzia dei dispositivi di protezione individuale, alla tutela dei lavoratori fragili, fino al piano di vaccinazione”.

Per Landini, inoltre, occorre “valutare il grado di applicazione dei protocolli e anche l'efficacia della vigilanza che in questi mesi è stata effettuata. Quando furono sottoscritti - ricorda - ci fu l'impegno a potenziare, anche con nuove assunzioni, gli Ispettorati del lavoro”.

Circa la possibilità di vaccinare nei luoghi di lavoro, il segretario generale della Cgil ribadisce di non aver nulla in contrario. “Serve, però, una regia nazionale e il servizio sanitario nazionale dovrà avere un ruolo centrale, anche nel gestire le priorità sui lavoratori più esposti”.

“La Cgil - conclude Landini - è a disposizione per favorire e gestire in tempi rapidi un piano di vaccinazione di massa nel Paese”

LA RUBRICA di Mirko Carminati



3 marzo 2021

INAIL: COVID-19 – tutela assicurativa Inail e rifiuto di sottoporsi a vaccino anti Covid-19

dottrinalavoro.it/notizie-c/inail-covid-19-sospensione-premi-assicurativi-per-le-federazioni-e-associazioni-sportive-

L'Inail ha pubblicato l'istruzione operativa del 1° marzo 2021, con la quale fornisce risposta all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova, in merito a "se e **quali provvedimenti debbano essere adottati riguardo al personale infermieristico che non abbia aderito al piano vaccinale anti-Covid-19**, considerato che, pur in assenza di una specifica norma di legge che stabilisca l'obbligatorietà della vaccinazione, la mancata adesione al piano vaccinale nazionale potrebbe comportare da un lato responsabilità del datore di lavoro in materia di protezione dell'ambiente di lavoro (sia per quanto riguarda i lavoratori, che i pazienti) e dall'altro potrebbe esporre lo stesso personale infermieristico a richieste di risarcimento per danni civili, oltre che a responsabilità per violazione del codice deontologico."

Nel quesito si chiede in particolare se la malattia infortunio sia ammissibile o meno alla tutela Inail nel caso in cui il personale infermieristico (ma non solo), che non abbia aderito alla profilassi vaccinale, contragga il virus.

La risposta dell'INAIL

In sintesi, l'assicurazione gestita dall'Inail ha la finalità di proteggere il lavoratore da ogni infortunio sul lavoro, anche da quelli derivanti da colpa, e di garantirgli i mezzi adeguati allo stato di bisogno derivante dalle conseguenze che ne sono derivate.

Alla luce di quanto premesso vanno, pertanto, tenute anzitutto distinte le questioni sollevate dalla nota dell'Ospedale Policlinico San Martino di Genova attinenti al rapporto di lavoro del personale in questione, agli obblighi di prevenzione del datore di lavoro e di collaborazione del lavoratore (art. 2087 cod. civ. e artt. 266, 279 e 20 del decreto legislativo n. 81/2008), da quelli riguardanti la tutela del lavoratore che ha contratto il contagio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro.

In proposito il quesito concerne il ruolo da attribuire alla volontà del personale infermieristico di non sottoporsi alla profilassi vaccinale con riguardo all'operatività della tutela in caso di avvenuto contagio in occasione di lavoro.

Sotto il profilo assicurativo, per giurisprudenza consolidata il comportamento colposo del lavoratore, tra cui rientra anche la violazione dell'obbligo di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, non comporta di per sé, l'esclusione dell'operatività della tutela prevista dall'assicurazione gestita dall'Inail.

Il comportamento colposo del lavoratore può invece ridurre oppure escludere la responsabilità del datore di lavoro, facendo venir meno il diritto dell'infortunato al risarcimento del danno nei suoi confronti, così come il diritto dell'Inail ad esercitare il regresso nei confronti sempre del datore di lavoro, ma non comporta l'esclusione della tutela assicurativa apprestata dall'Istituto in caso di infortunio.

In merito ai comportamenti colposi per violazione delle norme di sicurezza sul lavoro, secondo la giurisprudenza, sebbene ovviamente la violazione di norme antinfortunistiche da parte del lavoratore debba essere considerata un comportamento sicuramente illecito (tanto che la legislazione più recente, al fine di responsabilizzare il lavoratore, prevede sanzioni anche a carico di questi quando non osservi i precetti volti alla tutela della salute nei luoghi di lavoro), l'illiceità del comportamento non preclude comunque in alcun modo la configurabilità dell'infortunio come evento indennizzabile; in quanto la colpa dell'assicurato costituisce una delle possibili componenti causali del verificarsi dell'evento (insieme al caso fortuito, alla forza maggiore, al comportamento del datore di lavoro ed al comportamento del terzo).

Non appare nemmeno ipotizzabile nel caso del rifiuto di vaccinarsi, l'applicazione del concetto di "rischio elettivo", elaborato dalla giurisprudenza per delimitare sul piano oggettivo l'occasione di lavoro e, dunque, il concetto di rischio assicurato o di attività protetta.

Secondo la giurisprudenza consolidata, l'infortunio derivante da rischio elettivo è quello che è conseguenza di un rischio collegato ad un comportamento volontario, volto a soddisfare esigenze meramente personali e, comunque, indipendente dall'attività lavorativa, cioè di un rischio generato da un'attività che non abbia rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che esorbits in modo irrazionale dai limiti di essa.

Perché ricorra il rischio elettivo occorre, pertanto, il concorso simultaneo dei seguenti elementi caratterizzanti:

- a) vi deve essere non solo un atto volontario (in contrapposizione agli atti automatici del lavoro, spesso fonte di infortuni), ma altresì arbitrario, nel senso di illogico ed estraneo alle finalità produttive;
- b) diretto a soddisfare impulsi meramente personali (il che esclude le iniziative, pur incongrue, ed anche contrarie alle direttive datoriali, ma motivate da finalità produttive);
- c) che affronti un rischio diverso da quello lavorativo al quale l'atto stesso sarebbe assoggettato, per cui l'evento non ha alcun nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In sintesi il rischio elettivo ricorre quando per libera scelta il lavoratore si ponga in una situazione di fatto che l'ha indotto ad affrontare un rischio diverso da quello inerente l'attività lavorativa.

Per quanto sopra il rifiuto di vaccinarsi non può configurarsi come assunzione di un rischio elettivo, in quanto il rischio di contagio non è certamente voluto dal lavoratore e la tutela assicurativa opera se e in quanto il contagio sia riconducibile all'occasione di lavoro, nella cui nozione rientrano tutti i fatti, anche straordinari ed imprevedibili, inerenti l'ambiente, le macchine, le persone, compreso il comportamento dello stesso lavoratore, purché attinenti alle condizioni di svolgimento della prestazione.

D'altra parte, **non si rileva allo stato dell'attuale legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, un obbligo specifico di aderire alla vaccinazione da parte del lavoratore**; infatti il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 all'articolo 279 riguardante Prevenzione e controllo, stabilisce che *"il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari (...)"* tra cui *"a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente"*, **ma non prevede l'obbligo del lavoratore di vaccinarsi**.

In materia di trattamenti sanitari opera, tra l'altro, la riserva assoluta di legge di cui all'**articolo 32 della Costituzione**, secondo cui *Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana*.

Fonte: Inail

Per quanto sopra, **il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato**.

Resta inteso, infine, che **quanto chiarito non comporta l'automatica ammissione a tutela del lavoratore che abbia contratto il contagio e non si sia sottoposto alla profilassi vaccinale in quanto, come precisato nella circolare n. 13/2020, occorre comunque accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro**.

Le informazioni contenute nel sito **dottrinalavoro.it** hanno carattere unicamente informativo.

Il sito **dottrinalavoro.it** non è responsabile per qualsiasi danno o problema causato da questo servizio.

© 2014 Dottrina Per il Lavoro - **Privacy**

Dottrina Per il Lavoro dplmodena.it

INPS: Bonus asilo nido 2021 – online il servizio e il videotutorial

dottrinalavoro.it/notizie-c/inps-bonus-asilo-nido-2021-online-il-servizio-e-il-videotutorial

27 febbraio 2021

È online la procedura che consente di presentare e consultare le domande per l'accesso al **Bonus asilo nido 2021**.

I genitori di figli nati, adottati o affidati dal **1° gennaio 2016**, potranno accedere a un bonus per sostenere le **spese per l'asilo nido** o un contributo per il supporto, presso **la propria abitazione**, per bambini affetti da gravi patologie. Le domande possono essere presentate attraverso il sito INPS al servizio dedicato o presso i patronati.

Gli importi dei contributi sono stabiliti in base all'**ISEE minorenni**.

All'interno del servizio è presente un **video tutorial** che fornisce tutte le informazioni necessarie e illustra le fasi della presentazione della domanda.

Fonte: INPS

Dottrina Per il Lavoro dplmodena.it

Garante privacy: COVID-19 – no a “pass vaccinali” per accedere a locali o fruire di servizi senza una legge nazionale

dottrinalavoro.it/notizie-c/garante-privacy-covid-19-no-a-pass-vaccinali-per-accedere-a-locali-o-fruire-di-servizi-senza-una-legge-nazionale

1 marzo 2021

Con l'arrivo dei vaccini anti-Covid-19 si discute dell'opportunità di iniziare a implementare soluzioni, anche digitali (es. app), per rispondere all'esigenza di rendere l'informazione sull'essersi o meno vaccinati come condizione per l'accesso a determinati locali o per la fruizione di taluni servizi (es. aeroporti, hotel, stazioni, palestre ecc.).

A tale proposito, nel caso si intenda far ricorso alle predette soluzioni, il Garante per la privacy richiama l'attenzione dei decisori pubblici e degli operatori privati italiani sull'obbligo di rispettare la disciplina in materia di protezione dei dati personali.

I dati relativi allo stato vaccinale, infatti, sono dati particolarmente delicati e un loro trattamento non corretto può determinare conseguenze gravissime per la vita e i diritti fondamentali delle persone: conseguenze che, nel caso di specie, possono tradursi in discriminazioni, violazioni e compressioni illegittime di libertà costituzionali.

Il Garante ritiene, pertanto, che il trattamento dei dati relativi allo stato vaccinale dei cittadini a fini di accesso a determinati locali o di fruizione di determinati servizi, debba essere oggetto di una norma di legge nazionale, conforme ai principi in materia di protezione dei dati personali (in particolare, quelli di proporzionalità, limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati), in modo da realizzare un equo bilanciamento tra l'interesse pubblico che si intende perseguire e l'interesse individuale alla riservatezza.

In assenza di tale eventuale base giuridica normativa – sulla cui compatibilità con i principi stabiliti dal Regolamento Ue il Garante si riserva di pronunciarsi – l'utilizzo in qualsiasi forma, da parte di soggetti pubblici e di soggetti privati fornitori di servizi destinati al pubblico, di app e pass destinati a distinguere i cittadini vaccinati dai cittadini non vaccinati è da considerarsi illegittimo.

La questione sarà oggetto di una prossima segnalazione al Parlamento.

Fonte: Garante per la protezione dei dati personali

Bonus Bebè 2021 al via: istruzioni INPS e scadenza domande

di [Redazione PMI.it](#)

scritto il 4 Marzo 2021

Bonus Bebè: rilasciata la procedura per la domanda online di assegno di natalità per nascite, adozioni o affidamenti preadottivi nel 2021: istruzioni INPS.

Disponibile sul sito INPS la procedura per la **domanda di assegno di natalità** (bonus bebè) relativo a nascite, adozioni o affidamenti preadottivi nel corso del **2021**. In via transitoria, la scadenza dei **90 giorni** dall'evento per trasmettere la richiesta si calcola a partire **dal 3 marzo**, data di pubblicazione del Messaggio n. 918, con il quale l'Istituto di previdenza ha comunicato l'attivazione della procedura e fornito le istruzioni a riguardo.

Presentazione domande

La domanda di assegno di natalità si inoltra per via telematica, **una per ciascun bambino** (per gemelli o adozioni plurime serve una domanda per ogni minore), tramite i consueti **canali**:

- servizio INPS online "Assegno di natalità" – Bonus Bebè (Cittadino) con accesso tramite PIN (per chi ancora lo ha), SPID di livello 2 o superiore, Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS).
- Contact Center al numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o 06 164.164 (da rete mobile a pagamento); patronati, utilizzando il servizio "Assegno di natalità – Bonus Bebè (Patronati)".

Scadenze e decorrenza

L'assegno di natalità decorre dal giorno di nascita o di ingresso in famiglia del minore, per una durata massima di **12 mensilità**. Chi trasmette l'istanza in ritardo rispetto ai termini indicati, però, ottiene il bonus bebè solo a partire dalla data della domanda stessa e fino al compimento di un anno dall'evento (nascita, adozione o affidamento). Il termine ultimo per la domanda corrisponde quindi al mese precedente il compimento del primo anno di vita o ingresso nel nucleo familiare del bambino.

Requisito ISEE

Se il richiedente presenta domanda di assegno di natalità **senza ISEE** valido, riceverà il bonus di **importo minimo** (80 euro al mese o 96 euro per figli successivi al primo). L'importo dell'assegno sarà eventualmente integrato nella misura spettante qualora si presenti, anche tardivamente, una DSU dalla quale derivi un **ISEE** minorenni valido. La presenza di omissioni/diformità nell'ISEE presentato, si può **regolarizzare** la situazione presentando idonea documentazione o una nuova DSU completa, oppure si può rettificare la vecchia DSU con effetto retroattivo (ma solo se era stata presentata tramite CAF, a cui è attribuibile l'errore).

Accredito del Bonus Bebè

L'INPS corrisponde l'assegno di natalità in rate mensili (con bonifico o accredito). In caso di pagamento su IBAN estero deve essere allegato un documento di identità del beneficiario e il Modulo di identificazione finanziaria della banca.

Rifiuto vaccino Covid, il contagio è infortunio

di [Redazione PMI.it](#)

scritto il 4 Marzo 2021

Il rifiuto del vaccino Covid non preclude il diritto al risarcimento per infortunio sul lavoro ma limita la responsabilità dell'azienda: parere INAIL.

Il lavoratore ha **diritto al risarcimento per infortunio sul lavoro** se viene contagiato dal **Covid**, anche se ha rifiutato il **vaccino**: lo stabilisce l'**INAIL**, in relazione allo specifico caso degli infermieri no vax dell'ospedale San Martino di Genova, risultati positivi dopo aver rifiutato la somministrazione del [vaccino anti Covid-19](#) (Sars-CoV-2). Un caso specifico ma di interesse generale, riguardando il rischio di contagio nei luoghi di lavoro. L'orientamento INAIL in materia è stato dunque espresso in una lettera indirizzata proprio all'ospedale, che ne aveva chiesto il **parere**, ma ha una portata più ampia.

All'**INAIL**, si legge nel documento, è stato chiesto «se e quali provvedimenti debbano essere adottati riguardo al personale infermieristico che non abbia aderito al piano vaccinale anti-Covid-19, considerato che, pur in **assenza** di una specifica norma di legge che stabilisca l'**obbligatorietà della vaccinazione**, la mancata adesione al piano vaccinale nazionale potrebbe comportare da un lato responsabilità del datore di lavoro in materia di protezione dell'ambiente di lavoro (sia per quanto riguarda i lavoratori, che i pazienti) e dall'altro potrebbe esporre lo stesso personale infermieristico a richieste di risarcimento per danni civili, oltre che a responsabilità per violazione del codice deontologico».

Gli assicurati hanno diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto agli obblighi stabiliti nel presente titolo (principio di automaticità delle prestazioni).

Tuttavia, secondo l'INAIL, anche il lavoratore ha sempre diritto al risarcimento per infortunio, **non c'è responsabilità del datore di lavoro** che abbia **adottato tutti i protocolli** di sicurezza previsti. Così come era già stato fatto presente nei mesi scorsi, alla fine del primo lockdown nazionale ed in concomitanza con la redazione dei protocolli per le diverse attività produttive.

Secondo l'INAIL, la **tutela sugli infortuni** è esclusa soltanto nel caso in cui l'infortunio sia doloso. Mentre protegge il lavoratore da ogni altro «infortunio sul lavoro, anche da quelli derivanti da colpa». In ogni caso, «il rifiuto di vaccinarsi non può configurarsi come assunzione di un rischio elettivo, in quanto il **rischio di contagio** non è certamente voluto dal lavoratore».

Né ci sono leggi che obbligano ad aderire alla vaccinazione. Quindi, il rifiuto di vaccinarsi, «configurandosi come esercizio della **libertà di scelta** del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire un'ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato».

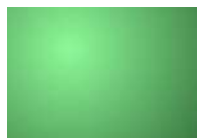
Attenzione: l'eventuale **comportamento colposo del lavoratore** (per esempio, relativo alla violazione dell'obbligo di utilizzare i dispositivi di protezione individuale) non comporta l'esclusione dall'assicurazione infortunistica, ma «può invece ridurre oppure escludere la responsabilità del datore di lavoro, facendo **venir meno** il diritto dell'infortunato al [risarcimento del danno](#) nei suoi confronti, così come il diritto dell'INAIL ad esercitare il regresso nei confronti sempre del datore di lavoro».

La pronuncia INAIL, in pratica, stabilisce che la scelta di non vaccinarsi contro il [Covid](#) non fa perdere il diritto all'assicurazione in caso di contagio, e nemmeno l'eventuale violazione (colposa, non dolosa) di altre norme, come l'obbligo dei **dispositivi di protezione individuale**. Ma il datore di lavoro, se ha adottato tutti i protocolli corretti, non è responsabile dell'eventuale contagio di un lavoratore che non abbia utilizzato le previste misure di sicurezza.

L'orientamento è da intendersi in termini generali, nel senso che non comporta «l'automatica ammissione a tutela del lavoratore che abbia contratto il contagio e non si sia sottoposto alla profilassi vaccinale». Per **ogni singola situazione**, «bisogna accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro».



Anche per il 2020 sono disponibili nel sito
le Guide della Fisac CGIL



Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza



Guide Fisac Cgil: Provvedimenti Disciplinari e patrimoniali



Guide Fisac Cgil: Maternità, Paternità e Adozione



Guide Fisac Cgil: Handicap e Legge 104



Guide Fisac Cgil: la Previdenza Generale



Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga



Guide Fisac Cgil: gli ammortizzatori sociali



Guide Fisac Cgil: il danno nel rapporto di lavoro

Una associazione al mese



www.davideildrago.it



CHI SIAMO

L'associazione Davide Il Drago è sorta in onore e memoria di DAVIDE (9 febbraio 2006 -25 ottobre 2013), bambino Dragologo che voleva vivere sino a cent'anni e che, nonostante la malattia diagnosticata all'età di 6 anni, ha potuto avere una vita assolutamente straordinaria, sia per la qualità del tempo trascorso nella sofferenza, sia per la quantità di gioia e amore che ha saputo dare e ricevere da tutti quelli che l'hanno conosciuto e amato.



LO SCOPO

L'Associazione nasce per iniziativa dei genitori di Davide e dei suoi amici, con uno scopo molto chiaro:

- ✓ impegnarci in ogni direzione sia a sostegno dei bambini ricoverati negli ospedali pediatrici e delle loro famiglie
 - nel campo della divulgazione e della prevenzione delle malattie, sviluppando progetti propri o appoggiando progetti di altre associazioni già operanti
- ✓ Il Progetto di collaborazione in "RETE" coinvolge Strutture su tutto il territorio nazionale

DAL WEB...



FISAC BANCO BPM

fisacbankobpm.redazione@gmail.com



Fisac CGIL Banco Bpm

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

Redazione:

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

Grafica e progettazione:

Sue di Gennaro



... Un minuto per riflettere di Sergio Marianacci



I love the world
3 miliardi di dollari per andare su Marte.
Ma andate affanculo!!