

Le sparano: arrestata per aver perso il bambino. È questo il mondo che vogliamo?

Marshae Jones è una ragazza afroamericana di 27 anni.

Lo scorso mese di dicembre ha avuto una violenta lite con un'altra donna all'uscita del supermercato. La lite è degenerata al punto che la sua rivale ha preso una pistola e le ha sparato 5 colpi. Marshae è sopravvissuta, ma **il feto di 5 mesi che portava in grembo non ce l'ha fatta.**

La ragazza vive negli Stati Uniti, nazione presa a modello dai leghisti e dai tanti aspiranti sceriffi che vivono nel nostro Paese. Un paese all'avanguardia in materia di "**Legittima difesa**", non come l'Italia dove nonostante gli sforzi di Salvini ci si ostina a processare per omicidio chi si affaccia al balcone e spara nella schiena ad un uomo che sta scappando. Lì il concetto di legittima difesa è portato all'estremo: *"Abbiamo litigato, ma hai cominciato tu. Quindi avevo il diritto di spararti: mi sono difesa"*.

Può sembrare una follia, ma è proprio così che funzionano le norme negli USA. Infatti la sparatrice è stata prosciolta da qualsiasi accusa.

Se il racconto finisse qui, sarebbe una storia dolorosa che ha visto una madre perdere il suo bambino, rischiare la morte, soffrire per le terribile ferite che le sono state inferte mentre la giustizia è dalla parte della sua feritrice.

Una storia indegna di un paese che pretenda di essere considerato anche solo lontanamente civile.

Ma il peggio deve ancora arrivare.

Perché Marshae ha la sfortuna di vivere in **Alabama**: uno stato fortemente integralista, dove magari la vita di un essere

umano (specie se di colore) vale poco o nulla, ma quella di un feto è sacra ed intoccabile, tanto da aver recentemente varato [una legge che prevede il carcere fino a 99 anni per i medici che praticano interruzioni di gravidanza.](#)

Il feto è sacro e il ruolo della donna è portare a termine la gravidanza. Quindi una donna incinta che se ne va in giro a litigare non ha svolto fino in fondo il suo dovere di proteggere il nascituro e dev'essere punita.

Sembra irrealista, ma i fatti dicono che Marshae Jones è stata arrestata, e dovrà essere processata con il rischio di subire una condanna che può arrivare a 20 anni di reclusione.

E' tutto talmente assurdo da sembrare la sceneggiatura di un filmetto di serie B.

Invece è l'effetto delle idee folli di estrema destra, abbinate all'integralismo cristiano dei movimenti Pro-family: **un mondo da incubo.**

E' questo il mondo che vogliamo creare anche in Italia?

Licenziamenti? Qualche limite esiste ancora

Parlare di organizzazione in quest'azienda è come parlare di psicologia ad un maiale.

Questa incauta frase, che chiudeva uno scambio nervoso di e-mail fra un tecnico ed il superiore gerarchico durante una frenetica serie di modifiche di un progetto in corso d'opera, costò il licenziamento per giusta causa al tecnico, ma oltre a

questo fu probabilmente il primo caso di licenziamento ai sensi della “**legge Fornero**” n. 92/2012 che approdò in giudizio e diede il via ad un’elaborazione giurisprudenziale che appare valida ancor oggi.

Il Tribunale di Bologna – con ordinanza del 15/10/2012 – dichiarò il licenziamento illegittimo e dispose la reintegra del lavoratore, riconducendo il caso alla previsione dell’**insussistenza** del fatto contestato: il fatto stesso era materialmente accaduto, ma era privo di valenza giuridica e disciplinare. La tesi del Tribunale di Bologna fu poi ripresa da diverse sentenze della Corte di Cassazione relative ai licenziamenti comminati ai sensi della “legge Fornero”.

Il decreto legislativo n. 23/2015 “jobs act” ha cercato di aggirare la giurisprudenza di Cassazione limitando la reintegra – oltre ai licenziamenti discriminatori – ai soli casi d’insussistenza del fatto contestato inteso come fatto materiale ed escludendo qualunque valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ora affrontato il caso di una lavoratrice licenziata ai sensi del “jobs act” per essersi allontanata dal posto di lavoro: nel caso concreto, la Suprema Corte ha confermato che la linea giurisprudenziale elaborata in relazione alla “legge Fornero” resta valida anche in relazione al “jobs act” e quindi *“l’irrilevanza giuridica del fatto, pur materialmente verificatosi, determina la sua insussistenza anche ai fini e per gli effetti previsti dal decreto legislativo n. 23/2015”*, con conseguente **diritto del lavoratore alle reintegra**.

È di tutta evidenza come tale sentenza ponga un argine alle tesi più estreme che si voleva portare avanti con il “jobs act”, con l’intenzione di escludere la reintegra anche per licenziamenti motivati da fatti reali ma del tutto irrilevanti e pretestuosi.

Avv. **Alberto Massaia** – Fisac/CGIL

[La Sentenza – Cassazione 2019-12174](#)

[Corte Costituzionale 194-2018 \(jobs act\)](#)

BNL: oltre 500 nuove assunzioni

*“Grazie alle adesioni al piano di incentivazione per le uscite volontarie con Quota 100 e Opzione Donna, previsto dall’accordo sindacale dello scorso 16 aprile, oggi portiamo a **510** le assunzioni in Bnl”* dichiarano le Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, UGL, Uilca e Unisin di Bnl.

“Il tasso di sostituzione si attesterà a 1 assunzione ogni 2 uscite e rappresenta il più elevato del settore” affermano i Segretari Responsabili delle 6 Organizzazioni, **Luigi Mastrosanti** della Fabi, **Valerio Fornasari** della First Cisl, **Alfonso Airaghi** della Fisac Cgil, **Ennio Occhipinti** dell’UGL, **Andrea D’Orazio** della Uilca e **Tommaso Vigliotti** di Unisin.

“Nel verbale sottoscritto oggi – fanno notare – si prevede che su richiesta delle Organizzazioni Sindacali la Banca ha dichiarato la propria disponibilità ad effettuare entro il primo quadrimestre 2022 ulteriori 150 assunzioni in aggiunta alle 360 previste dall’accordo del 16 aprile 2019”.

“Riteniamo in questo modo di aver intercettato una forte richiesta da parte dei lavoratori che hanno aderito alla campagna di pensionamento volontario e di aver favorito un

forte impulso alla occupazione di giovani in azienda ed alla stabilizzazione del lavoro precario” concludono i Segretari delle 6 Organizzazioni sindacali.

COMUNICATO STAMPA DEL 27/6/2019

CCNL ANIA 2018: l'ultima tranche degli aumenti

In allegato la tabella in formato Excel per il calcolo dell'ultima tranche di aumenti per impiegati e funzionari.

[Calcolo arretrati CCNL ANIA 2015-19](#)

Sullo stesso argomento

[CCNL ANIA: l'articolato ufficiale](#)

Ma davvero la CGIL è contro i

lavoratori? Facciamo un po' di fact checking

In questi giorni sembra che il Movimento 5 Stelle abbia finalmente trovato i suoi nemici giurati: **Landini** e la CGIL, colpevoli di opporsi a tutti i provvedimenti favorevoli ai lavoratori ed ai meno abbienti varati dal Governo.

Quota 100, reddito di cittadinanza, salario minimo, Decreto Dignità: la CGIL si oppone a tutto, quindi è dalla parte del potere e contro i più deboli.

Peccato che le cose stiano in modo molto diverso, e che sia estremamente facile verificarlo.

La CGIL ha infatti messo nero su bianco tutte le sue proposte per migliorare il mondo del lavoro (e non solo).

Il documento più importante è una proposta di legge che da oltre tre anni giace in Parlamento e che nessuno, tantomeno i 5 Stelle, ha voluto discuterla, salvo poi trarne ispirazione – come vedremo – per scrivere il Decreto Dignità.

Stiamo parlando della [Carta dei Diritti Universali del Lavoro](#).

Altro documento ufficiale della CGIL è [“Il Lavoro è”](#) votato a larghissima maggioranza dal Congresso Nazionale svoltosi nel mese di gennaio di quest'anno. Anche questo rappresenta un elenco di proposte e di richieste alla politica.

A questo punto faremo un'operazione molto semplice: andiamo a vedere cosa chiede la CGIL sui singoli argomenti, cos'ha fatto (o vuole fare) il Governo, e perché Landini o la Camusso hanno criticato i provvedimenti.

QUOTA 100

Cosa chiede la CGIL:

Pensionamento **per tutti** a partire dai 62 anni, e comunque limite massimo di 41 anni di contributi per accedere alla pensione anticipata (**Documento congressuale "Il Lavoro è" – pag. 4 e 5**).

I soldi per pagare le pensioni arriverebbero dalla tassazione dei grandi patrimoni.

Un modo per superare davvero la Legge Fornero, in modo equo e solidale.

Cos'ha fatto il Governo:

Pensionamento anticipato **solo per alcuni**, cioè quelli che nel triennio 2019-2021 avranno almeno 62 anni d'età e 38 di contributi. Alla fine del 2021 Quota 100 non ci sarà più, quindi chi maturerà dopo non potrà beneficiarne.

Una piccola parte delle coperture è stata ottenuta con il **taglio della rivalutazione** delle pensioni: cioè le pensioni aumentano in misura inferiore all'aumento dei prezzi, quindi **pur risultando aumentate hanno un potere d'acquisto minore**.

Altri fondi sono stati ottenuti tagliando **investimenti già programmati**, e quindi penalizzando la crescita dei prossimi anni.

Gran parte del provvedimento è stato finanziato aumentando il **debito pubblico**: quindi prima o poi qualcuno dovrà pagarlo.

Ricapitolando: un provvedimento per pochi ma non per tutti, di breve durata e non strutturale, che alla fine sarà pagato non da chi ha di più, ma dai pensionati e dai meno abbienti, più esposti al taglio dei servizi sociali.

Cos'ha detto la CGIL

"Quota 100 ci indebita drammaticamente di 53 miliardi per i prossimi due anni. Non ha priorità né risorse per gli investimenti del 2019, anzi paralizza quelli in essere e cancella le prospettive almeno per il 2020 e il 2021"

[Susanna Camusso, congresso Nazionale CGIL 23/01/2019](#)

REDDITO DI CITTADINANZA

Cosa chiede la CGIL

Reddito di **garanzia e continuità**. Garanzia di sostegno ai giovani in cerca di prima occupazione ed ai lavoratori che, pur avendo perso il lavoro, non beneficiano di ammortizzatori sociali, e continuità per chi lavora in modo precario in modo da avere redditi tra un contratto e l'altro. (**Documento congressuale "Il Lavoro è" – pag. 4**)

Perno del sistema è l'obbligo di attivare percorsi formativi o di riqualificazione che possano favorire l'occupazione. E' fondamentale investire in politiche attive per creare posti di lavoro.

I sindacati hanno a più riprese chiesto di essere convocati dal Ministro del Lavoro per studiare insieme misure che favoriscano l'occupazione, senza ricevere risposte.

Per farla breve: un provvedimento che deve avere durata limitata, il cui scopo sia quello di restituire il lavoro in tempi brevi, tutelando nel frattempo chi non sta lavorando.

Cos'ha fatto il Governo:

Apparentemente il **Reddito di Cittadinanza** va nella stessa direzione auspicata dalla CGIL. Il problema è che, nel tentativo (peraltro del tutto fallito) di guadagnare voti in vista delle operazioni europee, il provvedimento è stato varato in tutta fretta senza prima provvedere alla riorganizzazione degli Uffici del Lavoro, rendendolo niente di più che un sussidio di povertà totalmente sganciato dall'occupazione.

Emblematico il fatto che per l'assunzione dei navigator, che **saranno precari ed entreranno in servizio senza sapere esattamente cosa dovranno fare** (e non è un caso che alcune Regioni, che dovrebbero accollarsene il costo, abbiano già dichiarato di non volerli), **siano stati preventivamente mandati a casa altri precari**, quelli dell'ANPAL.

Ricapitolando: il Reddito di Cittadinanza, se finalizzato ad accompagnare i beneficiari a rientrare rapidamente nel mondo del lavoro, può diventare un investimento che a lungo andare si ripaga da solo. Così com'è è solo un sussidio, una spesa

secca che va a gravare ulteriormente sul debito pubblico. E anche di questo qualcuno dovrà prima o poi farsi carico.

Cos'ha detto la CGIL

“Reddito di cittadinanza e quota 100 sono fatti a capocchia. Non stiamo criticando il fatto che si cerca di lottare contro la povertà. Non stiamo dicendo che non si deve fare il reddito di cittadinanza ma stiamo criticando come si sta facendo”

Maurizio Landini, “Mezz'ora in più” Rai3 27/01/2019

SALARIO MINIMO ORARIO

Cosa chiede la CGIL

Molti non sanno che i Contratti Collettivi firmati tra Sindacati ed Associazioni di Categoria non sono validi per tutti, ma solo per gli iscritti. Questo a causa dell'Art. 39 della Costituzione, che prevede la validità estesa a tutti i lavoratori solo dopo aver realizzato alcuni specifici provvedimenti normativi: da oltre 70 anni – non a caso – la politica si è sottratta a questo adempimento, e **non ci risulta che l'attuale Ministro del Lavoro abbia mai mostrato di voler chiudere il vuoto normativo.**

Per i lavoratori il problema viene ovviato al momento dell'assunzione, quando l'azienda fa firmare il contratto di lavoro individuale che prevede il rimando al CCNL di categoria. Per le aziende, la situazione si presta a **comportamenti opportunistici**: basta uscire dall'Associazione di Categoria e non c'è più l'obbligo di applicare il contratto. Può farsene uno ad hoc, come fece la FIAT nel 2011, o può addirittura crearsi una nuova Associazione di Categoria farlocca, con tanto di contratto firmato da sindacati fasulli costituiti per l'occasione: in quel caso si parla di **contratti pirata.**

La richiesta della CGIL è chiara: attuare finalmente l'articolo 39 della Costituzione in modo da estendere le tutele – e non solo il salario – previste dai Contratti

Collettivi a tutti i lavoratori, eliminando le ingiuste discriminazioni attuali (**Carta dei Diritti Universali del Lavoro, art. 28**).

Cosa vuole fare il Governo

La proposta prevede un salario minimo orario di € 9, da riconoscere a tutti i lavoratori che lavorano in aziende che non applicano Contratti Collettivi o che prevedano retribuzioni inferiori.

Sulle criticità di un intervento così concepito ci siamo già espressi in modo approfondito in un precedente [articolo](#); ci limitiamo a riepilogare brevemente perché potrebbe essere devastante.

Lo stipendio è un aspetto importante per un lavoratore, ma la piena tutela ne prevede molti altri: diritto alla malattia, alla formazione, agli avanzamenti di carriera, alla maternità, alle ferie, ecc... Anche dal punto di vista economico, chi lavora sotto la copertura di un Contratto Collettivo non prende mai il minimo beneficiando di indennità, di incentivi, di retribuzione di straordinari e così via.

Ridurre la tutela dei lavoratori al pagamento di una quota oraria minima rappresenterebbe una fortissima tentazione per le aziende: potrebbero uscire dalle Associazioni di Categoria, non applicare più il Contratto Nazionale, pagare magari qualcosa di più ma liberarsi di tutte quelle "fastidiose" norme a tutela dei lavoratori. E la tentazione diventerebbe pressoché irresistibile per le aziende che attualmente applicano un contratto che prevede un salario orario superiore ai 9 euro: uscendo dall'Associazione di Categoria avrebbero tutto da guadagnare.

Ricordiamoci che il sistema di salario minimo esiste quasi in tutta Europa, ma all'estero la diffusione della Contrattazione collettiva è molto minore che in Italia.

Ricapitolando: eliminare le disparità di trattamento tra i lavoratori è un obiettivo prioritario della CGIL. Esiste lo strumento per farlo, ed è il completamento di un percorso avviato nel 1948 con la Costituzione. Uno strumento che

darebbe davvero piena tutela a tutti i lavoratori.

Una legge fatta in modo superficiale, come quella proposta dai 5 Stelle, rischia di avere come risultato l'aumento di stipendio per un numero limitato di lavoratori, ma anche una drastica riduzione di diritti (e di retribuzione) per milioni di lavoratori che ad oggi sono maggiormente tutelati.

Cosa dice la CGIL

“Il salario minimo in Italia già oggi è coperto dai contratti nazionali, il tema è coprire i lavoratori che non lo sono ma dandogli tutti i diritti che sono sanciti dai contratti nazionali. Si recepiscano gli accordi fatti da Cgil, Cisl e Uil con le controparti, perché bisogna dare validità erga omnes ai contratti nazionali di lavoro, così da rendere ‘minimi’ tutti i diritti come le ferie, la malattia, gli infortuni e non solo il salario orario di un lavoratore.

Noi lanciamo una proposta concreta al governo, perché se si facesse un semplice salario orario che fosse medio ed inferiore ai contratti nazionali, si farebbe non una cosa utile, ma un danno”

[Maurizio Landini, intervista a “Il Fatto Quotidiano” 11/03/2019](#)

DECRETO DIGNITA'

Cosa chiede la CGIL

– Per i contratti a tempo determinato, fermo restando il limite di durata di 36 mesi, è possibile rinnovare il contratto un numero imprecisato di volte. Ogni rinnovo deve essere giustificato con una causale (**Carta dei Diritti Universali del Lavoro, art. 52**).

– In caso di licenziamento dichiarato illegittimo dal Giudice, l'azienda sarà tenuta a reintegrare il lavoratore, anche se presenta un numero di dipendenti inferiori a 15. (**Carta dei Diritti Universali del Lavoro, art. 83**).

Cos'ha fatto il Governo

- Per i contratti a tempo determinato la durata massima viene ridotta a 24 mesi, con un massimo di 4 rinnovi (*In questo caso il Governo è andato anche oltre le richieste della CGIL*).
- I rinnovi devono essere giustificati da una causale (*richiesta CGIL accolta*).
- In caso di licenziamento illegittimo, e solo per le aziende con oltre 15 dipendenti, gli indennizzi previsti dal Jobs Act vengono maggiorati del 50% (*provvedimento molto blando, peraltro in contraddizione con la promessa elettorale di ripristinare il reintegro*)

Ricapitolando: il Decreto dignità, pur se in modo insufficiente, va nella direzione indicata dalla CGIL. Che infatti ha sempre espresso giudizi moderatamente positivi.

Che cosa dice la CGIL

“Il decreto dignità dà un primo segnale positivo. Naturalmente non sufficienti perché la precarietà si combatte riscrivendo tutte le leggi sbagliate che sono state fatte in questi anni sia nel Job Act sia prima. Allo stesso tempo il precariato si combatte anche attraverso una politica industriale che faccia ripartire gli investimenti e crei lavoro. Mancano segnali sia sugli ammortizzatori sociali sia per quanto riguarda la reintegra in caso di licenziamento illegittimo. E poi c'è un problema di arrivare a un nuovo statuto che tuteli sia i lavoratori dipendenti classici che le nuove forme di lavoro autonomo.”

Maurizio Landini, intervista del 9/07/2018

Il Movimento 5 Stelle ha basato la sua ascesa sulla capacità di accreditarsi come **“nuovo”**. Scelte come una perenne campagna elettorale con lancio di insulti ed accuse infondate a chi viene individuato come **“nemico”**, o come il varo di leggi frettolose ed incomplete pur di guadagnare consenso, o la ricerca del nemico da dare in pasto agli elettori, o l'attacco

a testa bassa ai Sindacati, **di nuovo non hanno proprio nulla.**

La sensazione è che quella che avrebbe potuto davvero rappresentare una boccata d'aria fresca per la politica italiana si stia rivelando la più grossa delusione degli ultimi decenni.

Banca d'Italia: rallenta la crescita in Abruzzo

Lunedì scorso è stato presentato il **rapporto della Banca d'Italia sull'andamento dell'economia abruzzese.**

Dipinge uno scenario di luci e ombre: **se il Pil dell'Abruzzo, nel 2018, è stimato in crescita, sebbene di mezzo punto percentuale, è vero anche che c'è stato un rallentamento di circa un terzo dell'espansione rispetto all'anno precedente.** L'attività produttiva si è indebolita, in particolare, nell'industria e nel terziario. Il fatturato delle imprese industriali è lievemente diminuito in termini reali; risultati migliori sono stati conseguiti dalle aziende con maggiore propensione all'export, grazie alla crescita degli scambi con l'estero. Le esportazioni sono aumentate del 3.9%, trainate principalmente dall'aumento delle vendite di mezzi di trasporto. La spesa per investimenti ha registrato un contenuto incremento.

Ad illustrare il rapporto sono stati **Dealma Fronzi**, da qualche settimana a capo della filiale regionale dell'Aquila della Banca d'Italia, **Valter Di Giacinto** e **Alessandro Tosoni**, che si sono occupati dell'analisi sull'economia territoriale. Hanno

spiegato che **il settore delle costruzioni, in particolare, ha beneficiato della ripresa delle compravendite immobiliari e dei bandi per l'esecuzione di lavori pubblici.** Nell'ultimo decennio, è stato **significativo il contributo all'attività edilizia fornito dai lavori di ricostruzione post sisma nell'aquilano,** che hanno avuto ricadute positive sull'intera economia dell'area.

Ad uno **specifico approfondimento sulla situazione economia dell'Aquila e dei comuni del circondario,** si registra dal 2008 un aumento del 30% in edilizia che fa contraltare al - 30% del resto della Regione; d'altra parte, nel cratere la ricostruzione ha trainato anche i settori della ristorazione e degli alloggi oltre che le attività terziarie direttamente collegate, si pensi agli studi tecnici di ingegneri, architetti e così via. Al contrario, non si è registrata una inversione di tendenza nel settore industriale, che già viveva una lunga fase regressiva nel pre-terremoto. Sta di fatto che il settore, sebbene non quantitativamente esteso, è qualitativamente eccellente in ambiti innovativi e trainanti: non è un caso che si contino nel territorio il 30% delle start up innovative dell'intera regione, merito anche del GSSI e dell'Università che ha dato vita ad un numero interessante di spin off produttivi.

Tornando al panorama regionale, **l'attività produttiva si è indebolita nel commercio e nei trasporti,** mentre l'andamento del settore turistico è stato moderatamente positivo.

I prestiti delle banche alle imprese sono rimasti pressoché sugli stessi livelli dell'anno precedente (- 0.3% a dicembre). La domanda di credito è scesa nella seconda metà dell'anno: nel secondo semestre, inoltre, sono emersi segnali di ulteriore irrigidimento delle condizioni; l'orientamento delle banche rimane maggiormente selettivo nei confronti delle imprese più rischiose.

La redditività delle imprese ha confermato il recupero

conseguito negli ultimi anni, attestandosi su livelli in linea con quelli pre-crisi; ne beneficiano la capacità di autofinanziamento e la liquidità.

Buone notizie per l'occupazione che è ulteriormente aumentata (+ 1.6%) sebbene si sia registrata una flessione nella seconda parte del 2018. L'incremento ha riguardato esclusivamente i lavori alle dipendenze. Tra i dipendenti, sono tornate a crescere le assunzioni a tempo indeterminato e le stabilizzazioni di contratti a termine. E' proseguita la lenta ripresa dell'occupazione giovanile, che rimane tuttavia ancora inferiore ai livelli pre-crisi mentre il tasso di occupazione complessivo è tornato ai tassi del 2007.

Un dato va tenuto in considerazione: se l'occupazione è ai livelli precedenti alla grande crisi, in Abruzzo il prodotto interno lordo è ancora 3 o 4 punti sotto i livelli del 2007.

Scende la disoccupazione – dall'11.7% al 10.8% in media d'anno – anche tra i lavoratori più giovani e diminuiscono i così detti 'neet'.

Nel 2018, il reddito e i consumi delle famiglie abruzzesi sono stimati in contenuto aumento. Alla crescita del reddito hanno contribuito soprattutto i redditi da lavoro e, in particolare, quelli da lavoro dipendente. In Abruzzo, l'incidenza del numero di famiglie in condizioni di povertà relativa, però, resta più alta della media nazionale, sebbene tenga l'indice di fiducia dei nuclei familiari. D'altra parte, la ricchezza netta delle famiglie si colloca al di sopra dei livelli del 2008.

Nell'ultimo decennio è aumentato il peso delle attività finanziarie, sebbene la componente reale della ricchezza continui a rappresentarne la parte più rilevante. Nel 2018, a fronte dei bassi livelli dei tassi d'interesse, le famiglie hanno continuato a favorire l'investimento in strumenti finanziari prontamente liquidabili. I prestiti erogati alle

famiglie residenti in Abruzzo da banche e società finanziarie sono aumentati del 3.5%, riflettendo la ripresa della erogazione di mutui e la crescita del credito al consumo.

Stando al mercato del credito, è proseguito il processo di razionalizzazione della rete territoriale delle banche, in particolare da parte degli intermediari di maggiore dimensione: anche nel 2018 è diminuito il numero degli sportelli bancari presenti in regione, mentre è ulteriormente aumentata la fornitura di servizi bancari per il tramite dei canali telematici. La qualità del credito è migliorata. L'incidenza dei nuovi crediti deteriorati è diminuita, sia per le imprese che per le famiglie. La quota di prestiti in sofferenza sul totale dei prestiti si è ugualmente ridotta, anche per effetto delle operazioni di cessione e di cancellazione dal bilancio realizzate dagli intermediari.

Fonte: www.newstown.it

Unicredit: la formazione è un valore

Da lunedì 17 Giugno il codice PFO (Formazione) inibisce la possibilità di accedere alle procedure operative.

Si tratta di un codice di presenza che va inserito quando si è impegnati in un corso di formazione, ed è pensato per favorire la fruizione dei corsi impedendo che le persone debbano interrompere in continuazione il flusso dei contenuti per rispondere alle richieste di un superiore, o di un cliente.

La Formazione è un valore. Un valore importante. Per noi lavoratrici e lavoratori, perché garantisce lo sviluppo e il mantenimento della nostra professionalità, e in questo modo ci rende utili per il nostro datore di lavoro e, se lo riteniamo utile, aumenta la nostra capacità di entrare nel mercato di lavoro, per trovare nuove opportunità professionali, nella nostra Azienda o in altre; per il nostro datore di lavoro, perché lavoratrici e lavoratori più professionali riducono i rischi operativi, giuridici, economici, di reputazione, e, in definitiva, rendono l'azienda più competitiva.

Negli ultimi anni, al contrario, la Formazione si è trasformata in un fattore di aumento dello Stress lavoro-correlato: è diventato, infatti, sempre più frequente e accettato il fatto che fosse normale seguire i corsi on-line dal proprio posto di lavoro distrattamente, mentre serviamo un cliente, o rispondiamo alle richieste del nostro diretto superiore, salvo poi ricevere costantemente solleciti per il completamento dei molti corsi obbligatori, senza i quali, a volte, diventa impossibile svolgere parte delle nostre mansioni.

Questa situazione è stata alla base della nostra richiesta di introdurre, tra altri strumenti, il codice PF0, per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori di UniCredit la possibilità di seguire i corsi di formazione senza distrazioni. In altri termini, per aiutarci ad abbandonare la situazione che vede la Formazione come una fonte di Stress e possa invece rappresentare un'opportunità di crescita.

Oggi, questo obiettivo è condiviso da UniCredit.

Veniamo informati, in questi giorni, del fatto che alcuni responsabili stanno esercitando pressioni per fare in modo che le colleghe e i colleghi svolgano i corsi di formazione senza inserire il codice PF0. L'idea è che **“dobbiamo produrre, non perdere tempo con i corsi di Formazione”**.

Si tratta di un'idea stupida e profondamente sbagliata: queste pressioni vanno contro le dichiarazioni dei vertici aziendali, vanno contro l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, e servono esclusivamente agli interessi privati (di obiettivi, di premi, di carriera) di chi le esercita.

É molto importante che la formazione venga fatta inserendo il codice PFO, perché solo così può diventare un reale momento di crescita e perché possiamo, nel tempo, dimostrare a UniCredit che svolgere correttamente le attività di formazione è utile e conveniente.

Chi cerca di impedire che questo avvenga attua un comportamento disonesto e va combattuto. Per consentirci di intervenire vi chiediamo di segnalare simili scorretti comportamenti al vostro Rappresentante Sindacale.

20 giugno 2019

**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa**

[Scarica il volantino](#)

Come si vive in banca? Uno studio dell'Università "La Sapienza"

L'obiettivo dello studio è valutare lo stress lavoro correlato di un campione di lavoratori del settore terziario, in particolare nei dipendenti del settore bancario.

Attraverso un questionario anonimo proposto online sono state

raccolte informazioni di tipo socio-demografico e legate al contesto sia lavorativo che di percezione di stress lavoro correlato.

Sono state realizzate delle scale che misurando l'indole positiva del lavoratore (punteggio da 1 a 10), uno score per misurare la domanda lavorativa che sente gravare su di se il lavoratore e un terzo score che misura la libertà decisionale di svolgere le proprie attività percepita dal lavoratore.

La compilazione on line del questionario è stata promossa dai Rappresentanti Sindacali Aziendali di Pisa e provincia (RSA FISAC-CGIL Pisa). L'indagine è stata condotta nel periodo che va da Aprile a Settembre 2016.

Sono stati raccolti un totale di 384 questionari di cui il 55% sono stati compilati da donne. L'età dei rispondenti nel 29% dei casi è sotto i 44 anni e nel 53% tra i 45 e i 55.

Riguardo al contesto lavorativo il 62% è impiegato in una banca di tipo Nazionale ed il restante in una locale; il 75% è impiegato ed il restante è quadro; il 70% riveste un compito di tipo commerciale.

Si nota inoltre un preoccupante 28% del campione che dichiara di fare o aver fatto uso di psicofarmaci.

La numerosità campionaria è sufficiente a poter generalizzare i risultati trovati.

Dall'analisi univariata che studia l'associazione per genere ed età rispetto al tipo di banca , livello di inquadramento, ruolo e assunzione di farmaci, emerge in modo statisticamente significativo come per le donne sia più difficile raggiungere il livello di quadro e come , sempre le donne, soffrano un maggior disagio testimoniato da un rischio doppio di assumere psicofarmaci rispetto agli uomini.

Emerge inoltre una differenza significativa nella distribuzione per età dei lavoratori nei ruoli (commerciale o non), ovvero gli anziani sono di fatto fuori dai processi

produttivi a più alto margine, ovvero dai ruoli commerciali.

Dai modelli di regressione multivariata si osservano le seguenti associazioni statisticamente significative in risposta alle domande del questionario.

In termini di sicurezza mi provoca disagio pensare ad una possibile rapina presso il mio sportello.

Il 76% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione. In particolare le donne riferiscono più del doppio, rispetto agli uomini, di avere disagio nel pensare ad una possibile rapina presso il proprio sportello.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi di budget può comportare problemi di mobilità territoriale e/o cambio di ruolo. Questo mi crea ansia

L'82% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione e a percepire maggiore ansia sono le donne; la classe di età <45 anni rispetto a 45-54 anni; chi lavora in una banca Nazionale, rispetto ad una locale; chi ha assunto in passato o assume farmaci; chi ha una domanda maggiore di attività ovvero più carichi di lavoro; chi ha una inferiore autonomia decisionale.

Il ritmo di cambiamenti sul luogo di lavoro supera la mia capacità di adattamento.

Il 59% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione ma viene riferito in modo significativamente diverso dalle seguenti categorie di lavoratori: per genere, le donne hanno più difficoltà rispetto agli uomini; per età, la classe di età più anziana sopra i 55 mostra più difficoltà; per tipo di banca, è peggio per chi lavora in una banca Nazionale; per chi

assume

o ha assunto farmaci; per chi ha più carichi di lavoro.

Mi provoca disagio consigliare alla clientela un prodotto solo per il fatto che è inserito nel mio budget.

L'84% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione. Differenze significative si osservano sull'aver maggiore disagio nel consigliare alla clientela un prodotto per il solo fatto che è inserito nel mio budget tra i seguenti gruppi: per genere, sono più le donne a provare disagio; chi ha un atteggiamento positivo nella vita prova meno disagio.

Mi provocano disagio le continue riorganizzazioni aziendali

Il 78% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione. Rispetto al disagio dovuto alle continue riorganizzazioni aziendali si osservano differenze significative tra le seguenti categorie: chi ha maggior carichi di lavoro mentre chi ha una maggiore autonomia decisionale prova meno disagio.

Le richieste avanzate nelle vendite e/o consulenze sono in conflitto con ciò che ritengo moralmente giusto.

Il 64% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione. Differenze significative si osservano sulla presenza di conflitto tra "Le richieste avanzate nelle vendite e/o consulenze con ciò che si ritiene moralmente giusto" tra le seguenti categorie: per genere, le donne più degli uomini; per tipo di banca, in chi lavora in una banca Nazionale di più; chi ha più carichi di lavoro prova più disagio; chi ha una maggiore autonomia decisionale prova meno conflittualità.

Riesco a sfruttare il tempo libero per dedicarmi ai miei hobbies

Il 46% dei lavoratori è d'accordo con questa affermazione.

*I colleghi o i superiori mi sollecitano ad essere “elastico”
nell’esecuzione
dei miei compiti*

Il 63% dei lavoratori è in accordo con questa affermazione.

**Studio a cura dell’ Università “La Sapienza” di Roma –
Dipartimento di Sanità Pubblica e Malattie Infettive.**

Scarica lo [studio completo](#)

Vendere, vendere, vendere a tutti i costi: la misura è colma

Lunedì scorso, 10 giugno 2019, è andata in onda su Rai3 l’inchiesta di Report sullo scandalo diamanti ed è emerso ciò che il sindacato denuncia, spesso inascoltato, da anni: **l’intollerabile sistema di pressioni commerciali** che mette a rischio il risparmio e la credibilità degli istituti di credito, oltre alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori delle banche.

In particolare è stato intervistato un dipendente di Intesa Sanpaolo, debitamente oscurato e con la voce contraffatta, che **denunciava in modo puntuale pressioni commerciali continue (o asfissianti), classifiche denigranti (o umilianti) e trasferimenti punitivi in caso di mancato raggiungimento di**

obiettivi di vendita.

Al di là dell'esito positivo per i clienti di Intesa Sanpaolo e di altri istituti di credito, che hanno ricevuto rimborsi integrali dell'investimento farlocco (ancora una volta dov'era chi avrebbe dovuto controllare?!?!), quello che emerge è **un sistema malato che incentiva e premia chi si "adegua" ai dettami aziendali, ignorando talvolta previsioni di legge e di contratto.**

Perché il caso denunciato da Report non è un'eccezione, non è un caso isolato ma è ormai la norma, il "modus operandi" del sistema bancario del nostro paese.

E, coerentemente con questa visione miope, a breve termine ed a vantaggio di pochi top manager, hanno cadenza quotidiana gli "inviti" – presentati sotto le più svariate forme – a **raggiungere i budget sempre e comunque**, a dispetto dell'interesse del cliente e delle normative comunitarie e nazionali.

Questi monitoraggi continui – che hanno il solo scopo di tenere sotto pressione i colleghi – umiliano la loro dignità e la loro professionalità; nelle ultime settimane, in vista delle valutazioni annuali, assistiamo in molte realtà bancarie a riferimenti (più o meno esplicitamente minatori) sui riflessi che i nostri risultati commerciali potranno avere sul giudizio dato in sede di valutazione.

Ricordiamo, ancora una volta, che valutare un collega in base al "venduto" e al raggiungimento (o meno) di obiettivi commerciali è illegittimo e contrario alle norme di legge.

Oggi i diamanti, domani qualcos'altro.

Non staremo in silenzio, perché la misura è colma: o il middle management cambia atteggiamento o **non esiteremo a utilizzare le prove in nostro possesso (mail, file audio, messaggistica varia) per le denunce del caso.**

Prato-Pistoia, 19 giugno 2019

La Segreteria Territoriale Fisac CGIL

Fondo Pensione Nazionale BCC: chiude il comparto garantito – La storia

Nel nostro Fondo Pensione, il **“Comparto Garantito”** viene istituito nel luglio 2007 per accogliere, [in “maniera tacita”](#), come previsto dal D.Lgs. 252/2005, il Trattamento di fine rapporto (Tfr) e la sua gestione avviene mediante polizza assicurativa Ramo V a capitalizzazione annuale con **garanzia di restituzione del capitale e un rendimento in linea con quello del Tfr.**

Il mandato per la gestione viene inizialmente conferito alla compagnia di assicurazione BCC Vita con rendimento minimo garantito (al lordo dell'imposta sostitutiva) del 2,25%.

Nel dicembre 2008, in occasione della nascita della gestione **“Multicomparto”**, a tutti gli iscritti **viene offerta la facoltà di scegliere come distribuire i flussi contributivi e il capitale maturato nei diversi comparti compreso quello “Garantito”**, in relazione alla propria propensione al rischio.

Ad oggi, con oltre 800 milioni di euro di capitalizzazione, il **“Comparto Garantito”**, che nel frattempo è stato rinominato **“Orizzonte 5”**, rappresenta – con **oltre 13.000 iscritti**, di cui 1.600 in “maniera tacita” – circa il 36% del patrimonio complessivo netto del Fondo.

Una così importante quota di patrimonio ha reso necessaria, nel tempo, una diversificazione dei gestori, a oggi così ripartita: UnipolSai per il 31%; BCC Vita per il 31%; Assimoco Vita per il 15%; Reale Mutua per il 12%; Allianz per l'11%. **Il rendimento "garantito" è diversificato tra le varie Compagnie e va dallo 0,50% al 2,25% al lordo dell'imposizione fiscale.**

Tutte le gestioni relative al "Garantito", negli anni, hanno fatto registrare rendimenti ben al di sopra del minimo garantito e sicuramente migliori del tasso di rivalutazione del Tfr. Da notare che le previsioni IVASS danno stime di rendimenti per i prossimi anni delle gestioni assicurative Ramo V sicuramente superiori al 2% annuo.

Tutti i contratti di gestione scadranno in data 30 giugno 2019.

Nel giugno del 2018 il Comitato Amministratore del Fondo Pensione ha **bandito una gara per il rinnovo delle convenzioni.** Il Bando prevedeva l'offerta di un rendimento minimo garantito del 2,25%, **chiaramente fuori mercato;** basti pensare che nel 2014 le ultime due compagnie selezionate dal Fondo Pensione offrivano un rendimento dello 0,50%. La gara, ovviamente, ha avuto esito negativo.

Nel marzo del 2019, il Comitato Amministratore del Fondo, senza esperire ulteriori tentativi verso le compagnie assicuratrici, ha deciso di **chiudere il "Comparto Garantito";** in sostituzione, dal luglio 2019, sarà costituito un Comparto per il conferimento del solo Tfr tacito mentre, **tutto il patrimonio oggi nel "Garantito" non riferibile al Tfr tacito verrà indirizzato, d'ufficio, verso la linea di investimento "Orizzonte 10" che verrà rinominata "Raccolta".**

In attesa di conoscere i contenuti della nota informativa, aggiornata, diciamo con chiarezza che gli Amministratori del Fondo avrebbero dovuto avere un atteggiamento di maggior rispetto nei confronti degli Iscritti, elemento questo indispensabile per una gestione responsabile del patrimonio di

migliaia di lavoratrici e lavoratori.

... to be continued ...

**La scelta di allocare i propri risparmi previdenziali
deve rimanere una opzione individuale:
LIBERA, CONSAPEVOLE e basata sul PROPRIO PROFILO DI RISCHIO!**

Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo

Scarica il [comunicato originale](#)

Il precedente comunicato sul medesimo argomento

[*Fondo Pensione Credito Cooperativo: chiusura del comparto garantito*](#)