

Riscossione: siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL

COMUNICATO STAMPA

La Fisac Cgil del Settore della Riscossione, unitamente alle altre sigle sindacali, ha sottoscritto in tarda nottata, e a valle di una trattativa complessa che si è sviluppata in un contesto articolato, le ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro della Riscossione e del Contratto Integrativo aziendale di Agenzia delle Entrate - Riscossione, per il triennio 2022-2024.

Gli accordi sottoscritti si rivolgono ad una platea di circa 8000 lavoratrici e lavoratori che svolgono nel nostro Paese un ruolo fondamentale di presidio contro l'evasione fiscale e a difesa dei cittadini onesti che adempiono puntualmente ai loro doveri nei confronti del fisco e che, per quella via, rendono possibili l'erogazione di servizi fondamentali, quali ad esempio la sanità pubblica e l'istruzione, la cui necessità sempre più risulta evidente in questo periodo di crisi economica, sociale e politica del Paese.

Gli aumenti economici complessivamente raggiunti, affermano Simona Ponzano -Coordinatrice Nazionale del Settore e Giacomo Sturniolo- Segretario Nazionale Fisac Cgil – consentono di raggiungere l'obiettivo dell'adeguamento economico delle retribuzioni e di ottenere il giusto riconoscimento per lavoratori di un Settore così strategico.

- Il nuovo Ccnl stabilisce, come punti salienti, un incremento dei minimi tabellari di circa 165 euro per la figura del capo ufficio (diviso in tre tranche del valore di 55,28 euro con decorrenza 1 gennaio 2022);
- il riconoscimento degli arretrati a partire da quella data, oltre all'incremento dell'indennità di cassa

dagli attuali 126,62 a 134,72 euro nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 a 101,02 euro per gli altri centri;

- definisce inoltre le linee guida di settore in materia di smart working.

Per quanto riguarda il contratto integrativo aziendale, invece, tra i punti principali, sono state confermate le tabelle per il premio di produttività per il triennio di valenza contrattuale.

Infine, polizza sanitaria prorogata sino al 31 gennaio 2024.

Ora, le ipotesi sottoscritte saranno sottoposte all'approvazione delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tabella Retributiva

Livello	Vecchio	Aumento +6,4%	Da 1/01/2022	Da 1/01/2023	Da 1/01/2024	Nuovo a regime
QD4	4.153,44	265,82	88,61	88,61	88,61	4.419,26
QD3	3.518,24	225,17	75,06	75,06	75,06	3.743,41
QD2	3.140,66	201,00	67,00	67,00	67,00	3.341,66
QD1	2.954,54	189,09	63,03	63,03	63,03	3.143,63
3A4	2.591,05	165,83	55,28	55,28	55,28	2.756,88
3A3	2.410,20	154,25	51,42	51,42	51,42	2.564,45
3A2	2.274,36	145,56	48,52	48,52	48,52	2.419,92
3A1	2.156,12	137,99	46,00	46,00	46,00	2.294,11
2A3	2.025,55	129,64	43,21	43,21	43,21	2.155,19
2A2	1.947,58	124,65	41,55	41,55	41,55	2.072,23
2A1	1.894,98	121,28	40,43	40,43	40,43	2.016,26
LU	1.764,42	112,92	37,64	37,64	37,64	1.877,34

Rinnovo CCNL ANIA: prosegue il confronto



Nei giorni 12 e 13 Luglio 2022 Ania e le scriventi Segreterie Nazionali si sono incontrate a Milano per proseguire il confronto sul rinnovo del CCNL ANIA.

Prima di affrontare la discussione sui punti all'ordine del giorno, è stato discusso e poi sottoscritto l'adeguamento al Protocollo Salute e Sicurezza – in copia allegato – in base all'attuale situazione epidemiologica in atto, in conformità con il protocollo tra Governo e parti sociali sottoscritto il 30 giugno u.s. Con questo ultimo adeguamento sottoscritto si conferma la volontà delle Parti di mantenere alta la soglia di attenzione in materia di salute e sicurezza a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché della clientela.

Esaurito questo punto, le scriventi Segreterie Nazionali hanno in premessa manifestato disappunto rispetto alla recente dichiarata volontà di Linear (Gruppo Unipol) di aprire l'Art. 15 del CCNL ANIA su un progetto di riorganizzazione Call Center vendite e parte del Call Center Sinistri.

Questa iniziativa aziendale, come altre analoghe che dovessero presentarsi in altri Gruppi/Aziende, risulta inopportuna per tempistica e modalità, in quanto è in corso la trattativa di rinnovo del CCNL ANIA, che le Parti intendono chiudere rapidamente e positivamente. L'obiettivo comune deve essere quello di ricercare soluzioni nuove e sostenibili, alla luce dei nuovi scenari competitivi, per rafforzare la centralità

del CCNL ANIA in una logica di sistema e quindi garantire una corretta competitività tra le Imprese Assicurative.

Ania ha replicato dichiarando di prendere atto del disappunto delle Segreterie Nazionali registrando in modo costruttivo la posizione sindacale unitaria sul tema.

Sui temi dei DIRITTI SOCIALI e CIVILI (Tutela Situazioni di Disabilità, Politiche di Genere, Welfare, Salute e Sicurezza) e su INNOVAZIONE TECNOLOGICA (Formazione, Contrattazione d'Anticipo), Ania ha complessivamente manifestato un atteggiamento di disponibilità a valutare le proposte di piattaforma e le Segreterie Nazionali hanno espresso apprezzamento, con l'obiettivo di poter inserire nel CCNL le migliori e più avanzate pratiche già in essere in diversi Gruppi sui temi in oggetto.

Sul FONDO DI SOLIDARIETÀ la recente legge 234/2022 impone adeguamenti normativi entro il 31/12/2022. Oltre alle necessarie modifiche di adeguamento, da recepire prima in accordo sindacale poi dal decreto ministeriale, è stato da Ania interpellato il Ministero del Lavoro per alcune proposte di modifica ulteriori che diano una visione di prospettiva e di lungo periodo all'utilizzo del Fondo stesso, in base agli scenari futuri. Sostanzialmente sono proposte volte ad attingere dal montante versato nella parte ordinaria del fondo per nuove casistiche di utilizzo, nonché per un più efficace utilizzo della parte straordinaria fermo restando la volontarietà e gli strumenti già in essere.

Ania ha poi proposto di valutare nuove casistiche, sulla base della legge 106/2021, per l'utilizzo dei Contratti a Tempo Determinato, fermo restando quanto già previsto nell'allegato 18 CCNL ANIA.

Le Segreterie Nazionali hanno ribadito che il ricorso alla tipologia del Contratto Determinato deve rimanere residuale e non si devono verificare abusi.

In ultimo, Ania ha posto il tema di rivedere l'allegato sulle Tutele Sindacali.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali ritengono che gli incontri di queste tornate si siano svolti in un clima costruttivo in cui le Parti, pur esponendo valutazioni spesso divergenti sui punti trattati, hanno manifestato volontà di trovare una sintesi complessiva sui testi che saranno consegnati da Ania nei prossimi incontri. Dai contenuti dei testi, relativi a tutti i temi oggetto di confronto, passeremo dalle parole ai fatti e misureremo la reale volontà di Ania di arrivare ad un rapido e positivo rinnovo, come fortemente auspicato dal Sindacato, e in linea con le sollecitazioni che arrivano dallo stesso Governo sulla necessità di chiudere i Contratti Nazionali ancora aperti come leva per alzare i Salari e come strumenti di stabilità di medio periodo.

Le prossime tornate d'incontri sono state fissate per i giorni 19-20 Settembre e 3-4 Ottobre.

Vi aggiorneremo e coinvolgeremo prontamente.

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA

Roma, 14 Luglio 2022

ALLEGATO: Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Analisi del procollo Covid aggiornato



Analisi del protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Nel protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro stilato al Ministero del Lavoro il 30 Giugno 2022 ci sono indicazioni per prevenire la diffusione del Covid-19 con alcune misure di prevenzione. Tale protocollo – reso noto dal Ministero del Lavoro dopo il confronto con Ministero della Salute, Mises, Inail e parti sociali – è dedicato al settore privato, e dovrà essere approvato in via definitiva per restare in vigore fino al 31 ottobre 2022.

Le misure previste nel Protocollo sono relative a:

1) Informazione

Il datore di lavoro informa, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, tutti i lavoratori e chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19 e di una serie di

misure precauzionali da adottare, fra le quali possono essere annoverate:

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

Il datore di lavoro fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio.

2) Modalità di ingresso nei luoghi di lavoro – Temperatura corporea

Il personale – recita il protocollo – prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura. Se risulterà superiore ai 37,5°C non sarà consentito l'accesso. Il dipendente con la febbre dovrà essere immediatamente isolato e gli dovrà essere fornita una mascherina Ffp2. Nel testo del protocollo si spiega che quel dipendente non dovrà andare al pronto soccorso o nelle infermerie, ma dovrà contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni. Se

invece i sintomi – tosse o febbre – verranno riscontrati quando il dipendente è già al lavoro lui stesso dovrà comunicarlo subito al datore di lavoro e, comunque, dovrà essere subito isolato.

3) Gestione degli appalti

In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone Covid-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente.

L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

4) Pulizia e sanificazione in azienda – ricambio dell'aria

Tutti i locali del posto di lavoro dovranno essere puliti e sanificati giornalmente. Inoltre, a fine turno, occorre garantire la pulizia e la sanificazione di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti. Importante è anche il ricambio d'aria e, perciò, in tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio di aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata. Se nei locali aziendali si scopre che c'è una persona contagiata, saranno necessarie sanificazione e ventilazione immediate.

5) Precauzioni igieniche personali

È obbligatorio che le persone presenti nel luogo di lavoro adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

Il datore di lavoro mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili.

È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.

6) Protezioni. Quando si devono usare in ufficio?

Il protocollo siglato ha il valore di una forte raccomandazione. Indica le mascherine filtranti Ffp2 – **non dunque anche le mascherine chirurgiche** – come strumento utile per contrastare la diffusione del contagio, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti.

Pertanto, le mascherine stesse rimangono presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio, nei luoghi chiusi, in quelli aperti al pubblico o dove non si può rispettare il distanziamento di un metro. Il datore di lavoro dovrà assicurare la disponibilità di Ffp2 al fine di consentirne ai lavoratori l'utilizzo nei contesti a maggior rischio.

Il vecchio protocollo invece prevedeva che in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto era comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore.

Come avvenuto già con le precedenti versioni del protocollo saranno comunque le singole aziende in base al contesto lavorativo a decidere se rendere ancora più stringente il vincolo a indossare la mascherina Ffp2. Lo stesso protocollo prevede infatti che il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (Ffp2), che dovranno

essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili. Analoghe misure – continua la bozza – sono individuate anche nell'ipotesi in cui sia necessario gestire un focolaio infettivo in azienda.

Nel settore pubblico, ha precisato il Ministero della Funzione pubblica, restano in vigore le regole che non prevedono un obbligo. L'uso delle mascherine è tra le misure che ciascun dirigente-datore di lavoro pubblico riterrà opportuno adottare per garantire le esigenze di salute e di sicurezza.

7) Spazi comuni. Come saranno regolati?

Saranno contingentati gli ingressi nelle mense, nelle aree fumatori e negli spogliatoi, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.

Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.

Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

8) Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Entrata e uscita dei dipendenti, ove possibile, dovranno essere scaglionate in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa).

Laddove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

9) Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS

È necessario, pur nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, che la sorveglianza sanitaria sia volta al completo ripristino delle visite mediche previste, previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.

La sorveglianza sanitaria oltre ad intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, rappresenta un'occasione sia di informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori in particolare relativamente alle misure di prevenzione e protezione e sul corretto utilizzo dei DPI nei casi previsti.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus Covid-19.

10) Riammissione al lavoro dopo infezione da virus Covid-19

*** Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero**

Per quei lavoratori che sono stati affetti da Covid-19 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, alla richiesta di rientro al lavoro in presenza (se in periodo subito successivo al termine del periodo di malattia), il datore di lavoro richiede al medico competente una visita medica, al fine di verificare l'idoneità alla mansione. All'atto della visita il lavoratore dovrà presentare, oltre alla documentazione clinica, anche la certificazione di avvenuta negativizzazione, in particolare: test molecolare.

*** Lavoratori positivi sintomatici**

Questi lavoratori, risultati ammalati, ma con sintomi di malattia meno gravi rispetto a quelli previsti al punto A, per la riammissione lavorativa dovranno aver trascorso un **periodo di isolamento di almeno 7/10 giorni** (a secondo dei casi) dalla

comparsa dei sintomi (prescritto dal medico curante o dalla ASL) ed aver effettuato un test molecolare o antigenico (effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni) con riscontro negativo.

Al momento della richiesta di rientro in servizio sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

* Lavoratori positivi asintomatici

Questi lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 (caso confermato) ma asintomatici per tutto il periodo, per la riammissione lavorativa dovranno aver trascorso un **periodo di isolamento di almeno 7/10 giorni** (a seconda dei casi) dall'effettuazione del test positivo, ed aver effettuato un test molecolare o antigenico (effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni) con riscontro negativo.

Al momento della richiesta di rientro in servizio sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

* Lavoratori positivi a lungo termine

I lavoratori ancora positivi al Test molecolare oltre il ventunesimo giorno, sebbene possano interrompere, su indicazione del medico curante, l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (Circolare Ministero della Salute

12 ottobre 2020), **non potranno comunque rientrare al lavoro in presenza prima della negativizzazione del tampone molecolare o antigenico** effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni.

In caso di impossibilità di ricorso al lavoro agile il lavoratore ancora positivo, tramite il proprio medico curante dovrà continuare ad essere coperto da un certificato di prolungamento di malattia per il periodo intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione del test molecolare o antigenico effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni.

Al momento della negativizzazione del test sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

11) Smart working. Chi presta servizio da casa?

Il nuovo protocollo, a causa dell'incremento della circolazione del virus, fornisce anche delle indicazioni, richiamandone l'importanza, sullo smart working, una modalità finora molto impiegata dalle aziende anche se negli ultimi tempi si era tornati molto di più verso il lavoro in presenza. Anche se non ci sono indicazioni dettagliate e precise, comunque lo fa in due passaggi, specificando che pur nel mutato contesto e preso atto del venir meno dell'emergenza pandemica, si ritiene che il lavoro agile rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto – ma non solo – con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia. In questo senso – prosegue la bozza – le Parti sociali, in coerenza con

l'attuale quadro del rischio di contagio, manifestano l'auspicio che venga prorogata la possibilità di ricorrere al lavoro agile emergenziale, cioè senza la necessità dell'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, che attualmente scade il 31 agosto..

12) Lavoratori fragili

Il datore di lavoro stabilisce, sentito il medico competente, specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili.

Inoltre, le Parti sociali chiedono altresì che vi sia una proroga al 31 dicembre 2022 della disciplina a protezione dei lavoratori fragili.

13) Aggiornamento del protocollo

Sono costituiti nelle aziende i Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole contenute Protocollo, con la partecipazione delle RSA e delle RLS.

Dove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali.

In mancanza anche del Comitato Territoriale, potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, appositi comitati ad iniziativa dei soggetti firmatari, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del virus Covid-19.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ove si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure prevenzionali nel Protocollo

condivise e, comunque, entro il 31 ottobre 2022 per verificare l'aggiornamento delle medesime misure.

Fisac/Cgil
Dipartimento salute e sicurezza

ISP: Agosto in Filiale



**“Agosto in filiale”
=
la dimostrazione della grave
carenza di organico**

La necessità di potenziare la rete è improcrastinabile, ad oggi le nuove assunzioni sono solo una goccia nell'oceano.

Anche quest'anno Intesa Sanpaolo ripropone l'iniziativa denominata **“Agosto in filiale”**.

Viene richiesta la disponibilità di colleghe/i di governance ad effettuare l'accoglienza nelle filiali New Concept.

A nostro avviso questa iniziativa rappresenta una palese ammissione: **l'organico** della rete filiali, cronicamente ridotto all'osso, è **inadeguato** e, si va in crisi anche solo in relazione alla ordinaria fruizione delle ferie.

Da tempo le OO.SS. denunciano che organici inadeguati comportano carichi di lavoro sempre più elevati, aumentano i rischi operativi, contribuiscono ad elevare lo stress lavoro-correlato.

Ed incidono negativamente sulla qualità del servizio alla clientela.

Il rinvio delle uscite per esodo, i continui trasferimenti del personale per coprire buchi aprendone altri e le poche assunzioni effettuate, delle quali troppo poche destinate alle filiali fisiche, non bastano ad invertire il trend sono:

una goccia nell'oceano

La fase di transizione, che anticipa i prossimi grandi cambiamenti, non può essere gestita solo con l'abnegazione di colleghe/i e con iniziative tampone.

Riteniamo che la banca debba pianificare un percorso coerente con gli obiettivi attesi, la rete deve essere dotata di organico adeguato.

Le filiali prossime alla chiusura non devono essere abbandonate alla sola buona volontà di colleghe/i chiamate/i a produrre risultati improbabili e provare a gestire la clientela basita.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono che vengano effettuate immediate assunzioni in rete per garantire la sopravvivenza delle/dei colleghe/i ed un adeguato servizio alla clientela come auspicato nel vigente piano di Impresa e promosso con l'iniziativa "Agosto in filiale"!

Milano, 11 luglio 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Guide Fisac Cgil: Responsabilità disciplinari e patrimoniali

Pubblichiamo la versione 2022 della guida, aggiornata con molte sentenze. In caso di segnalazioni è possibile scrivere a: portale@fisac.it

Scarica la guida

Archivio giurisprudenza

ARTICOLI PUBBLICATI AD INTEGRAZIONE:

- La normativa in materia di licenziamenti introdotta dalle leggi n. 92/2012 e n. 183/2014 e dal decreto legislativo n. 23/2015
- Normativa e procedura
- Modulistica “ufficiale” e appunti manoscritti

Ricordiamo che anche questa guida è disponibile nella nostra sezione [Guide e manuali](#)

Assalto alla Cgil, condanne

per 6 esponenti di Forza Nuova

Condannati sei esponenti di Forza Nuova, contestato anche il reato di resistenza per i fatti dello scorso 9 ottobre. Il giudice ha accolto l'impianto accusatorio del pubblico ministero. La soddisfazione di Landini: *"Si è accertata l'estrema gravità delle azioni e dei comportamenti compiuti dagli imputati"*

Sei condanne, dai quattro anni e mezzo ai sei. Questa la prima sentenza, emessa oggi (lunedì 11 luglio) a Roma in rito abbreviato, per **l'assalto alla sede nazionale della Cgil** avvenuto nel corso di una manifestazione "no green pass" lo scorso 9 ottobre nella Capitale.

Il giudice per le udienze preliminari ha **condannato a sei anni** Fabio Corradetti, figlio della compagna di Giuliano Castellino, leader romano di Forza Nuova, già a processo con rito ordinario per lo stesso fatto. Condanna a sei anni anche per Massimiliano Ursino, leader palermitano di Forza Nuova. Nei confronti degli imputati, accusati di devastazione e resistenza, il giudice ha accolto l'impianto accusatorio del pubblico ministero Gianfederica Dito.

Davanti al tribunale ordinario intanto prosegue il processo che vede imputati, tra gli altri, i leader di Forza Nuova Giuliano Castellino e Roberto Fiore, nonché l'ex Nar Luigi Aronica. I tre, oltre a devastazione aggravata in concorso e resistenza, sono **accusati anche d'istigazione a delinquere**.

*"Le condanne che ne sono derivate – commenta il segretario generale **Maurizio Landini** – sono il frutto del lavoro della Procura della Repubblica, cui va il plauso della nostra Organizzazione per l'impegno profuso. Aldilà delle singole posizioni e delle pene comminate dal Tribunale, siamo anche*

particolarmente soddisfatti che il Giudice abbia accolto la richiesta di qualificare quanto accaduto come reato di devastazione, in quanto, in questo modo, si è accertata l'estrema gravità delle azioni e dei comportamenti compiuti dagli imputati a danno della Cgil".

*"Sappiamo che questa decisione – conclude Landini – sarà oggetto di appello e che vi sono in corso altri processi per l'assalto nei confronti di altri soggetti, tra i quali quello che vede imputati i vertici di Forza Nuova, dove è contestata anche l'accusa ad alcuni di aver istigato all'assalto i manifestanti; in tutti questi **la Cgil si è costituita parte civile** e continuerà a richiedere giustizia in nome delle lavoratrici e dei lavoratori del nostro Paese".*

Fonte: www.collettiva.it

Aggiornamento del Manuale sulla Previdenza Complementare

Ritenendo di fare cosa utile, visto il numero elevato di lavoratori del settore interessati da esodi e ricambi generazionali, pubblichiamo la versione aggiornata del manuale redatto dalla Fisac L'Aquila, che esamina i molteplici aspetti della previdenza complementare con particolare attenzione alle varie modalità di tassazione.

Il manuale è disponibile, al pari di tutte le guide Fisac, nella nostra sezione **Guide e manuali**

MPS: primo incontro sulle ricadute del Piano Industriale

Non era presente l'amministratore delegato, **Luigi Lovaglio**, impegnato in una serie di incontri con potenziali investitori. Si è discusso invece del piano che dovrebbe consentire a Montepaschi di **diminuire di 3.500 unità** il numero dei dipendenti, come previsto dal piano industriale. Il confronto, durato circa due ore, è servito più che altro a inquadrarsi e prendersi le misure per quando la discussione entrerà nel vivo. Le parti, che non hanno fissato un nuovo faccia a faccia, hanno cinquanta giorni di tempo per trovare un accordo sugli esuberanti.

Le uscite, come da decreto Milleproroghe, dovranno essere portate a termine entro il primo dicembre 2022. Diminuzione di personale che permetterà a Mps di risparmiare 270 milioni all'anno a partire dal 2023. La marcia in più alla trattativa potrebbe essere data dall'estensione del fondo di garanzia che consentirà di andare via con un **anticipo fino a sette anni**. Le uscite sono su base volontaria e da quanto sarebbe stato evidenziato durante l'incontro, ci sarebbero 4.200 persone che rientrano in questo range. La media tuttavia si dovrebbe aggirare sui cinque anni. *«Il piano industriale non contiene gli elementi del cosiddetto "spezzatino" della banca, ma*

*prevede il mantenimento dell'intero perimetro aziendale e questo è un elemento che, al momento, ci dà tranquillità» ha detto **Federico Di Marcello**, segretario Fisac Cgil, che poi ha aggiunto: «Ci interessa tutelare le 3.500 persone in uscita e anche il futuro degli oltre 17 mila dipendenti che rimarranno e che dovranno lavorare in un ambiente sereno».*

Fonte: Fisac Cgil

Almeno lo ius scholae

Aumentano le pressioni per approvare una legge che, pur, con i suoi limiti, permetterebbe ai minori che studiano in questo paese di diventare pienamente cittadini italiani.

In Germania nel 2001 è stato introdotto lo ius soli: **chi nasce in Germania è tedesco**. Punto. Una serie di studi condotti su questo e altri casi europei hanno dimostrato senza alcun dubbio che l'acquisizione della cittadinanza ha effetti positivi sui minori (tasso di abbandono più basso, migliori risultati, maggiore propensione a continuare gli studi) e sull'intera società – ad esempio per quanto riguarda il mercato del lavoro – ma più in generale per la coesione e l'inclusione che produce.

Senza ovviamente dimenticare l'aspetto più clamoroso: e cioè **l'intollerabile ingiustizia** che vede minori crescere vicino a coetanei in tutto e per tutto uguali a loro in classe, ma "diversi" e discriminati quando escono da una scuola in cui da anni sono a tutti gli effetti italiani:

stessi studi, stessi insegnanti, stesse prove, anche se spesso non gli stessi voti.

Se in Italia una sensibilità comune per lo *ius soli* ancora manca, tra le forze politiche (ma non nella società stando almeno a tanti sondaggi, tra cui quello dell'Osservatorio Futura), una grande opportunità si presenta in queste settimane. Alla Camera è infatti in discussione una **proposta di legge sullo *ius scholae*** che riguarda una platea di 900.000 minori stranieri, 80% dei quali, va ricordato, sono di seconda generazione: sono cioè nati in Italia ma non sono italiani.

Lo *ius scholae* è molto meno dello *ius soli*, ma la sua approvazione sarebbe un fatto rilevante. Dalla Conferenza nazionale sull'immigrazione che si è tenuta nei giorni scorsi, il segretario generale della Cgil, **Maurizio Landini**, ha sottolineato l'importanza di una norma che *“può costituire un primo importante passo per la riforma della cittadinanza e consegnare finalmente ai giovani nati in Italia o giunti da bambini il diritto di essere riconosciuti legittimamente italiani e italiane”*.

La proposta di legge firmata dal deputato 5 Stelle Giuseppe Brescia, nonostante una spaccatura nella maggioranza – con la Lega e una parte di Forza Italia sulle barricate – è stata licenziata dalla commissione Affari costituzionali e punta a modificare la legge sulla cittadinanza che risale al 1992 e che stabilisce che **un minore straniero deve attendere i 18 anni per diventare italiano**; se passasse la nuova norma, per chi è nato in Italia, o vi è arrivato prima del dodicesimo anno di età, “basterà” aver risieduto legalmente e senza interruzioni nel nostro paese e aver frequentato regolarmente un quinquennio negli istituti appartenenti al sistema nazionale di istruzione oppure percorsi di istruzione e formazione triennale o quadriennale per il conseguimento di una qualifica professionale. Non è un processo automatico: saranno i genitori, purché entrambi residenti in Italia, a dover rendere una “dichiarazione di volontà” entro il

compimento della maggior età del figlio o della figlia. Si tratterebbe di un cambio di passo per il nostro che in materia di cittadinanza ha tra le leggi più restrittive d'Europa.

Insomma, una norma moderata che fotografa una realtà sotto agli occhi di tutti. **Un adeguamento di semplice buon senso** che invece deve subire l'attacco delle peggiori resistenze legate a ideologie retrive e fuori del tempo che si sono tradotte in ben 728 emendamenti, alcuni dei quali risibili: esami orali che dovrebbero accertare la conoscenza di feste, saghe, tradizioni culinarie o addirittura requisiti meritocratici, come se la cittadinanza fosse ricompensa da concedere solo ai più bravi.

Secondo l'ultimo report del ministero dell'Istruzione, riferito all'anno scolastico 2019-2020, gli alunni con cittadinanza straniera in Italia sono 876.801: il 10,3% del totale della popolazione scolastica e ben **due terzi di essi (573.845) sono di seconda generazione**, quota che nella scuola dell'infanzia sale all'80%, mentre rappresenta il 75 per cento nella primaria, il 62% nella secondaria di I grado e il 40% nella secondaria di II grado.

I numeri sono insomma impressionanti. ***“Il nostro auspicio è che questa legge vada in porto in fretta: è giusto che chi è cresciuto nel sistema scolastico nazionale abbia la possibilità di diventare cittadino italiano”***. Così **Manuela Calza**, della segreteria nazionale della Flc Cgil, che rimarca come *“la cittadinanza è uno strumento di inclusione e partecipazione attiva alla comunità, crea senso di appartenenza e consapevolezza del proprio ruolo nella costruzione del bene comune, oltre naturalmente a contribuire a togliere disagio a tante ragazze e ragazzi ”*.

Un disagio che spesso si traduce in **una grande disparità**. Se in Italia la dispersione scolastica nel 2021 è in media pari al 13,1%, tra gli alunni con cittadinanza non italiana arriva al 35,4%. *“Le spiegazioni sono tante – chiosa Calza – ma è*

chiaro che, come dimostra l'esempio tedesco, l'acquisizione della cittadinanza è uno dei fattori chiave per innalzare i livelli di istruzione e limitare l'abbandono".

Fonte: [Collettiva.it](https://www.collettiva.it)

Guida alla lettura delle buste paga ABI

Pubblichiamo l'aggiornamento 2022 della nostra guida alla "Lettura della Busta Paga", che ci auguriamo possa essere un valido strumento di approfondimento e lavoro.

Scopo di questa guida è offrire uno strumento per facilitare la lettura e la comprensione della busta paga nel settore del Credito e, più precisamente, nelle aziende che applicano il CCNL ABI.

Il documento si compone di due parti:

- la prima è dedicata alle competenze erogate a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base delle previsioni generalmente contenute nel CCNL (mentre per le erogazioni derivanti dalla Contrattazione di 2° livello e da accordi individuali non possiamo che rinviare rispettivamente all'esame delle intese aziendali e dei singoli casi, limitandoci in questa sede a brevi cenni)
- la seconda affronta gli aspetti di natura previdenziale e fiscale, e illustra i criteri per la determinazione delle trattenute e delle relative detrazioni.

Clicca qui per scaricare la guida

Tutte le guide Fisac sono disponibili alla pagina **Guide e manuali**