

# I Segretari Generali: chiesto incontro in Abi sui Fringe Benefit



Le iniziative di politica monetaria adottate dalla Banca Centrale Europea hanno determinato, con una serie di incrementi, l'innalzamento del Tasso Ufficiale di Riferimento (Main Refinancing Operation) al 2%.

Questa situazione comporta, tra l'altro, un aumento dei tassi d'interesse sui mutui e prefigura uno scenario di un possibile ricalcolo e incremento del prelievo fiscale per i dipendenti che beneficiano di mutui a tassi agevolati, qualora l'ammontare di tali agevolazioni superi il limite dell'esenzione, che dal precedente importo di 258 euro era passato, per l'anno 2022, a 600 euro ed è stato ulteriormente incrementato a 3.000 euro, con l'ultimo Decreto Aiuti Quater, deciso dal Governo lo scorso giovedì 10 novembre.

A fronte di uno scenario così articolato, abbiamo chiesto un incontro ad Abi per valutare i vari aspetti della questione, trovare soluzioni di garanzia rispetto a possibili impatti fiscali negativi per le lavoratrici e i lavoratori e definire come cogliere eventuali opportunità offerte dall'ultima decisione del Governo, attraverso soluzioni concordate con le Organizzazioni Sindacali.

Roma, 14 novembre 2022

# Fringe Benefits: sale a 3.000 la soglia non tassabile

*Sale la soglia entro cui le aziende possono riconoscere premi e bonus ai dipendenti senza pagare le tasse sulle somme erogate. Da 600 a 3.000 euro con il nuovo decreto Aiuti.*

---

Il governo Meloni ha introdotto un **bonus busta paga** del valore annuo massimo di **3.000 euro**. Lo fa col nuovo decreto Aiuti approvato in serata dal Consiglio dei ministri, con il quale viene innalzata la soglia, precedentemente di 600 euro, entro cui i datori di lavoro possono riconoscere ai propri dipendenti determinati beni e servizi senza doversi far carico delle tasse.

Del nuovo bonus da 3.000 euro (annui), infatti, non se ne farà carico lo Stato, bensì le aziende. Saranno i datori di lavoro, qualora lo volessero, a riconoscerlo, contribuendo così a sostenere il reddito dei loro dipendenti specialmente adesso che l'inflazione ha comportato una perdita notevole del potere d'acquisto degli stipendi.

Non sarà l'unica misura che garantirà un aumento di stipendio, visto che per il 2023 il governo ha in mente di attuare un **nuovo taglio del cuneo fiscale** (ma prima dovrà rifinanziare quello introdotto dal governo Draghi) così da garantire un

aumento dello stipendio netto a parità di lordo.

## **Serve aumentare gli stipendi**

Il problema è chiaro: l'inflazione, sommata al fatto che gli stipendi nel frattempo restano fermi al palo, sta erodendo il potere d'acquisto degli italiani. Serve, quindi, individuare un modo per **aumentare le retribuzioni**, ma non si può pretendere che tutto il peso dell'incremento gravi sulle aziende, anch'esse penalizzate dal rincaro dei costi dell'energia e dall'inflazione che ne è conseguita.

Ragion per cui il governo ha in mente di procedere verso **due distinte direzioni**:

- da una parte incentivando le aziende ad aumentare gli stipendi riconoscendo loro la possibilità di erogare **bonus e premi esentasse**;
- dall'altra si interverrà sull'imposizione fiscale che grava sulle retribuzioni, con l'obiettivo di **tagliare ulteriormente il cuneo fiscale** rispetto allo sgravio del 2% introdotto dal governo Draghi per l'anno corrente. In questo caso lo stipendio netto aumenterà, ma senza costi ulteriori per l'azienda visto che il lordo sarà lo stesso di sempre.

A tal proposito il nuovo decreto Aiuti fissa a **3.000 euro** la soglia entro cui le aziende possono erogare **bonus e premi in favore dei dipendenti** senza dover pagare le tasse sull'importo corrisposto.

Tra i beni e servizi che le aziende possono riconoscere ai dipendenti rientra anche – novità introdotta esclusivamente per il 2022 – il rimborso per il pagamento sostenuto dal

dipendente per le **utenze domestiche di luce, gas naturale e acqua.**

## **Il bonus 3.000 euro non è obbligatorio**

Ovviamente **non si tratta di un obbligo per l'azienda**, la quale può anche scegliere di non fruire di tale possibilità. Inoltre, l'importo riconosciuto potrebbe anche essere più basso: 3.000 euro, infatti, è il limite annuo entro cui tale premio non sarebbe tassato.

Il vantaggio per l'azienda è chiaro: da una parte si punta al **benessere del dipendente** limitando la perdita del potere d'acquisto della retribuzione senza necessariamente dover procedere a un vero e proprio aumento strutturale di stipendio, e dall'altra si è certi dell'esborso richiesto visto che non bisognerà calcolare anche le imposte dovute sull'aumento.

Insomma, se un datore di lavoro vuole riconoscere un premio di 1.000 euro potrà farlo senza preoccuparsi di quanto gli costerà di aumento delle tasse, in quanto tale bonus sarebbe totalmente esentasse.

Il vantaggio sarebbe anche per il dipendente, che oltre a godere di un aumento ne beneficerebbe per intero, visto che **entro il limite di 3.000 euro il bonus non rientrerebbe nell'imponibile.**

**Fonte: money.it**

---

# Salute e sicurezza: quali sono gli obblighi del Titolare di Filiale o del Responsabile dell'Ufficio?

Nei giorni scorsi sono stati finalmente accesi i riscaldamenti in molte filiali ed uffici.

L'accensione è avvenuta – in diversi casi – con colpevole ritardo. Ferme restando le indiscutibili esigenze di risparmio energetico, è bene ricordare che in Italia esistono comuni montani, per i quali l'accensione era concessa senza limitazioni di date, ed altri comunque freddi, dove l'accensione era consentita fin dal 22 ottobre.

Da diversi colleghi avevamo ricevuto segnalazioni di disagio dovute a temperature assolutamente inadatte a chi doveva trascorrere l'intera giornata in quei locali; eppure, nel momento in cui ci offrivamo di porre la questione e chiedere un intervento immediato, ci venivano opposte forti riserve causate da una sorta di timore reverenziale che nel caso specifico non ha ragione di esistere.

Per questo riteniamo necessario fornire alcuni importanti chiarimenti.

## **QUALI SONO GLI OBBLIGHI DEL PREPOSTO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA?**

Volendo riassumere in parole semplici gli obblighi che il Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs 81/08) pone a carico dei **Preposti** (che nelle aziende bancarie coincidono con i **Titolari di Filiale** ed i **Responsabili degli Uffici**), potremmo dire che la loro principale funzione è quella di rilevare qualsiasi situazione di pericolo e segnalarla tempestivamente al Datore

di Lavoro. Non si tratta di una raccomandazione, ma di un preciso **obbligo di legge**, che prevede sanzioni anche pesanti in caso di inosservanza.

I reati contravvenzionali previsti dal T.U. prevedono:

- **l'arresto da uno a tre mesi**
- **multe che possono variare, a seconda della violazione, da € 300 a € 2.000.**

A questo si aggiunge il rischio concreto di essere considerato corresponsabile in caso di incidenti dovuti a pericoli non segnalati. Chiaramente l'obbligo di segnalazione riguarda **situazioni di cui il Preposto sia venuto a conoscenza**: non gli si potranno attribuire colpe per situazioni di cui non poteva ragionevolmente accorgersi.

Nella maggior parte dei casi, **l'aver effettuato una segnalazione scritta esonera il Preposto da ogni responsabilità**, lasciando ai competenti organi aziendali il compito di intervenire per rimuovere eventuali pericoli.

A titolo esemplificativo, se in filiale fossero presenti cavi elettrici logori o scoperti, tali da poter causare un corto circuito, **il Titolare non dovrà nella maniera più assoluta improvvisarsi elettricista, ed avrà il preciso dovere di impedire che lo faccia uno dei suoi collaboratori**. Dovrà invece segnalare per iscritto la situazione di pericolo all'RSPP. Questo lo libererà totalmente da responsabilità legate a quella specifica situazione di pericolo.

Tra gli altri doveri del Preposto c'è quello di vigilare affinché i suoi collaboratori evitino comportamenti non idonei (è il caso, ad esempio, dell'osservanza del divieto di fumare negli ambienti di lavoro).

Il Preposto, inoltre, ha **l'obbligo di interrompere l'attività lavorativa sua e dei suoi collaboratori in presenza di situazioni di pericolo immediato**: immaginiamo ad esempio un locale invaso da una forte puzza di gas.

Gli obblighi di segnalazione, e nei casi più gravi di interruzione dell'attività, riguardano anche le situazioni di inidoneità come temperature troppo basse o troppo alte. Anche in questi casi, la segnalazione all'azienda non rappresenta una facoltà né un dispetto all'azienda, ma **un adempimento da svolgere necessariamente ai sensi della normativa vigente.**

Il nostro consiglio, davanti a problematiche del genere, è di **non affrontarle da soli ma farlo con l'appoggio di un RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) o di un rappresentante Sindacale RSA.** In tal modo, oltre a coinvolgere soggetti che hanno come ruolo specifico quello di fare da tramite tra lavoratori e azienda, **si delega a loro il compito di trasmettere la segnalazione.**

L'intervento dell'RLS o dell'RSA può essere richiesto anche oralmente, ma è consigliabile farlo per email in modo da lasciare traccia dell'attività svolta. Ovviamente **all'RLS o all'RSA può rivolgersi qualsiasi collega, indipendentemente dal suo incarico in azienda e dall'essere iscritto o meno ad un sindacato.** Tutti i rappresentanti sindacali Fisac/Cgil sono a disposizione anche per questo tipo di situazioni.

Se tuttavia si preferisse inoltrare la segnalazione senza avvalersi di tramite, si può fare utilizzando il modello allegato

## **Facsimile segnalazione di pericolo**

### **SEGNALARE I PERICOLI DISTURBA L'AZIENDA?**

Le banche rappresentano per fortuna un ambiente di lavoro molto meno insidioso rispetto ad una fabbrica o uno stabilimento artigianale, ma non vuol dire che non ci siano pericoli.

Pensiamo ad un armadio fissato male al muro, che cade addosso ad un impiegato o ad un cliente.

Un incidente del genere comporterebbe conseguenze importanti dal punto di vista patrimoniale, visto che l'Azienda si troverebbe costretta a risarcire i danni, e potrebbe comportarne sul piano penale, qualora si accerti che l'incidente è stato dovuto ad un comportamento negligente.

Davvero qualcuno pensa che segnalare tempestivamente il possibile pericolo, dando modo all'azienda di venirne a conoscenza e di intervenire prima di un eventuale incidente, rappresenti un **"disturbo"**?

Lo stesso discorso può essere esteso anche a pericoli meno immediati, ma comunque presenti. Un lavoratore che operi a lungo in un ambiente con temperature non adeguate potrebbe alla lunga ammalarsi e chiedere i danni all'azienda in caso di postumi invalidanti.

Stessa considerazione vale per un ambiente di lavoro con illuminazione non idonea, che alla lunga potrebbe causare danni alla vista di un dipendente, portandolo anche in questo caso a richiedere i danni.

In ognuna di queste situazioni, un Preposto inadempiente rispetto al suo dovere di segnalazione potrebbe essere considerato corresponsabile, venendo chiamato in causa anche ai fini di un eventuale risarcimento.

Per questo ribadiamo l'importanza di segnalare prontamente ogni situazione di disagio o di pericolo, ricordando che in questo modo non si fa un dispetto all'azienda; al contrario, **la segnalazione tempestiva di una situazione di disagio o di pericolo è il modo migliore per tutelare i lavoratori e l'azienda stessa.**

**Fonte: Fisac Bper**

---

# Accordo per integrazione di Carige e Monte di Lucca in Bper Banca

## COMUNICATO STAMPA

**Sottoscritto l'accordo per l'integrazione di Banca CariGE e Banca del Monte di Lucca nella Capogruppo Bper Banca**

FISAC CGIL e le altre Organizzazioni Sindacali del comparto Credito hanno firmato nella notte l'accordo di armonizzazione per l'integrazione di Banca Carige e Banca del Monte di Lucca nella capogruppo Bper Banca. L'intesa norma le condizioni di passaggio del personale del Gruppo Carige, in relazione all'operazione di fusione denominata "Lanterna" prevista dal Piano Industriale 2022/2025, incorporazione che si perfezionerà in data 28 novembre 2022.

L'accordo salvaguarda le previsioni retributive e normative di Carige, oltre che prevedere l'acquisizione in continuità di numerosi istituti contrattuali già presenti in Bper. I destinatari sono una platea di oltre 3.000 lavoratori che, completato il week end di conversione, porteranno la forza lavoro del Gruppo modenese a circa 21.500 persone.

Contestualmente è stato negoziato un incentivo straordinario in welfare di 250 euro procapite a beneficio dei lavoratori del Gruppo, coinvolti nello straordinario impegno richiesto da **Operazione Lanterna**. A questo si aggiunge per gli allineatori impegnati sul campo un riconoscimento ulteriore di 50 euro giornalieri, sempre in welfare.

Chiusa questa prima fase, le Organizzazioni Sindacali saranno

impegnate nelle fasi successive che riguarderanno in particolare l'armonizzazione dell'altra banca del gruppo Carige (Banca Cesare Ponti) e la cessione di 48 sportelli del Gruppo Bper al Banco Desio.

Il Segretario nazionale FISAC CGIL Giacomo Sturniolo e il Coordinatore nazionale FISAC CGIL del Gruppo Bper Nicola Cavallini hanno manifestato grande soddisfazione per il raggiungimento di un'intesa i cui contenuti non erano affatto scontati.

L'accordo salvaguarda percorsi professionali e indennità maturate dei dipendenti acquisiti, prevede un avanzato regime indennitario a ristoro delle mobilità e consolida le previsioni relative alla previdenza complementare, alle coperture assicurative ed all'assistenza sanitaria integrativa.

Roma, 5 novembre 2022

---

### **L'accordo in pillole:**

- applicazione della contrattazione integrativa Carige sino al 31/03/2023 e della contrattazione integrativa Bper a partire dall'1/4/2023, fatto salvo quanto diversamente previsto dall'accordo di armonizzazione
- mantenimento quota eccedente ex premio di rendimento
- mantenimento ad personam ex accordo Gruppo Carige del 30 settembre 2014
- applicazione previsioni del Premio Aziendale in vigore in Bper a partire dall'anno 2023
- mantenimento diverse indennità previste Gruppo Carige (indennità 2014, indennità 2016, etc.)
- ripristino, a far data dall'incorporazione, di quanto stabilito dal CCNL (art. 110) in materia di trattamento

- delle prestazioni aggiuntive (straordinario)
- garanzie e tutele per le figure professionali aventi in iter percorsi inquadramentali previsti dalla contrattazione Carige
  - part time: mantenimento part time in essere. Prevista possibilità di proroga di 24 mesi per i part time in scadenza entro il 31/12/2024.
  - previdenza complementare:
    - per il 2023 invariate regole contribuzione rispetto ad oggi
    - dal 2024: contribuzione aziendale del 4,50% in caso di riconoscimento di previsioni in materia di Premorienza ed Invalidità presso Bper Banca con onere a carico dell'Azienda oppure contribuzione aziendale del 4,80 % nel caso in cui non siano riconosciute in Bper le predette coperture premorienza e invalidità con costo a carico aziendale
  - mobilità territoriale: mantenimento dei trattamenti in vigore in Carige.

Per chi viene trasferito con decorrenza dal 28/11/2022: applicazione norme Carige sino a fine Marzo 2023 – applicazione norme Bper dall'1/4/2023

- polizza sanitaria: dall'1/1/2023 possibilità di iscriversi alla polizza Bper

---

## La trattativa per il rinnovo del CCNL ANIA entra nel vivo



---

A seguito dell'importante chiarimento politico del 20 e 21 ottobre u.s., il 3 novembre si è svolto il previsto incontro tra le OO.SS. ed ANIA per il rinnovo del Contratto nazionale.

Sono stati affrontati i seguenti temi:

- Area Contrattuale
- Diritti Sociali e Civili
- Contratti Tempo determinato / Somministrazione a tempo determinato
- Innovazione tecnologica / Digitalizzazione
- LCA
- Agibilità Sindacali

L'incontro si è svolto con un approccio complessivamente costruttivo.

Rispetto alle posizioni espresse da ANIA, le OO.SS. hanno proposto, coerentemente con la piattaforma, modifiche sostanziali che in larga parte sono state accolte mentre, su altre proposte di modifica, ANIA si è riservata una ulteriore valutazione più complessiva anche in vista dei prossimi incontri previsti per il 14 e 15 novembre in cui verranno affrontati i temi nodali dell'economico, degli inquadramenti, del Fondo di Solidarietà e delle Società di Assistenza.

Le prossime due giornate di trattativa saranno certamente decisive per il rinnovo del CCNL ANIA, pertanto, le Segreterie Nazionali esprimono il forte auspicio che si creino le condizioni per un avvicinamento delle parti tale da consentire una soluzione positiva della trattativa.

Roma, 4 novembre 2022

**First-Cisl Fisac-Cgil Fna Snfia Uilca**

---

# Manifestazioni vietate dal nuovo decreto rave?

*Il nuovo decreto rave prevede una multa fino a 10.000 euro e la detenzione fino a 6 anni per chi prende parte a un raduno pericoloso; ma vieta anche le manifestazioni?*

---

Il cosiddetto **decreto Rave** varato dal governo Meloni ha messo immediatamente in allerta sia l'opposizione politica che gli avvocati penalisti. La paura è che il nuovo articolo 434-bis c.p. non si limiti a proibire i raduni pericolosi, (il **rave** infatti è diventato un vero e proprio **reato**), ma che preveda anche **manifestazioni vietate**.

L'articolo 5 del **D.L. 162/2022** prevede per l'appunto l'introduzione del **reato di invasione di terreni o edifici** per raduni pericolosi per l'ordine, la salute e l'**incolumità pubblica**, con sanzioni sia per gli organizzatori che per i partecipanti stessi. Il tema della sicurezza pubblica non viene tuttavia chiarito in maniera esaustiva, nonostante le pene previste non siano da sottovalutare.

Il ministro dell'Interno, **Matteo Piantedosi**, ha spiegato che l'obiettivo di questa norma è la prevenzione di situazioni pericolose e spesso difficili da gestire per le Forze dell'Ordine, in particolare alla luce del recente rave di Modena che ha creato non pochi problemi durante le trattative per lo sgombero. Nonostante l'obiettivo comune resti quello di combattere l'illegalità, in molti si sono schierati contro questa norma, chiedendo di fare chiarezza.

## **Decreto Rave: quali saranno le manifestazioni vietate**

La tematica dei *rave party* era già stata oggetto di preoccupazione per il governo, motivo per cui **Luciana Lamorgese**, precedente ministra dell'Interno, aveva sollecitato la stesura di una norma che contrastasse questo tipo di eventi, che comportano un notevole dispendio di risorse e potrebbero favorire la criminalità.

L'intero procedimento ha subito una rapida accelerazione con il governo **Meloni**, ed era del tutto prevedibile dato che il centrodestra ha sempre avuto molto a cuore questo problema. Così, i rave sono ufficialmente reato ma non in maniera specifica.

La nuova normativa, infatti, non tratta dei rave in maniera esplicita, limitandosi a condannare **tutti i raduni che mettono in pericolo la collettività**. Per il momento, quindi, **non è possibile escludere che siano vietate anche tutte le altre forme di manifestazione e associazione**.

Il motivo è che il nuovo articolo introdotto nel codice Penale non definisce i criteri per stabilire in maniera definitiva l'eventuale pericolosità dell'evento, lasciando il tutto al sostanziale **libero arbitrio del governo**.

Proprio su questo punto insistono il **Pd** e **+Europa**, preoccupati per gli effetti che questa definizione così vaga potrebbe avere sulla libertà pubblica. Almeno in linea teorica, infatti, **potrebbero essere puniti anche i partecipanti di scioperi sindacali, manifestazioni pacifiche e perfino occupazioni scolastiche**.

Il vicesegretario **Matteo Salvini** si è detto in completo disaccordo su questa discussione, affermando che l'obiettivo del governo è semplicemente la difesa della legalità mentre, anche secondo il Viminale, non viene lesa in nessun modo la

libertà di manifestazione prevista dalla **Costituzione**.

## **Rave e raduni pericolosi: ammesse le intercettazioni**

Le sanzioni previste per punire gli eventi abusivi con più di 50 partecipanti sono: una **multa**, che può andare da 1.000 euro a **10.000 euro**, e la **reclusione da 3 a 6 anni** per quanto riguarda gli organizzatori della manifestazione incriminata.

È stata proprio la pena detentiva a far storcere il naso ai penalisti, con particolare riferimento alla questione delle **intercettazioni telefoniche e telematiche**, anche se per i soli partecipanti è prevista una riduzione della pena che li escluderebbe da questo problema.

La premier **Giorgia Meloni** aveva infatti dichiarato di non aver dato il via libera alle intercettazioni per questo reato, ma **il fatto stesso che preveda una pena oltre i 5 anni di reclusione ne permette l'utilizzo**. Lo ha spiegato **Gian Domenico Caiazza**, presidente delle **Camere Penali**, senza nascondere la sua perplessità a riguardo.

La questione è stata criticata aspramente anche dal ministro degli Affari esteri **Antonio Tajani**, secondo cui le intercettazioni in questa particolare fattispecie rappresenterebbero uno strumento d'indagine eccessivamente invasivo. Sulla stessa lunghezza d'onda anche **Peppe Provenzano**, vicesegretario del Pd, che teme l'oppressione delle libertà personali.

L'aspetto problematico non riguarda quindi il fine del decreto, quanto più **la sua**

**formulazione che risulta troppo ampia e generale, soprattutto considerando la gravità delle sanzioni indicate.**

Fonte: [www.money.it](http://www.money.it)

---

## **Italia senza futuro: il declino demografico è inarrestabile**

**Alessandro Rosina** è uno dei più apprezzati demografi italiani. Insegna alla Cattolica di Milano e non si capacita di come esista una percezione alterata di quel che stia divenendo l'Italia. Già oggi un Paese della terza età e domani un mega villaggio vacanza dove soggiornare d'estate

*"Tra 15 anni mancherà il 30% di forza lavoro: ci serve l'immigrazione"*

---

Forse non ci siamo capiti ed è venuta l'ora di spiegarlo bene. L'Italia si è già fatta assai più piccina, e ci aspetta un declino demografico irreversibile. Non possiamo fare altro che imitare la Germania.

**Professor Rosina, la Germania cosa ha fatto?**

Ha attratto da ogni altro luogo il capitale umano per sopperire al deficit di natalità fino a giungere ultimamente al saldo demografico positivo di + 500mila.

**Qui da noi, professore, il nuovo governo ha tra i primi impegni quello di bloccare i migranti. Siamo troppi, stiamo già stretti tra di noi, non possiamo riceverne altri. Questa la considerazione da cui si parte.**

Senza di loro non c'è futuro, senza di loro la crisi occupazionale sarà gravissima. Tra quindici anni mancherà il trenta per cento della forza lavoro. Lo sa qualcuno?

**Ma possibile che la classe dirigente non abbia in mano i numeri di questa catastrofe demografica?**

Intuisco che al governo c'è la generazione dei boomers, coloro che sono stati al centro della produzione nazionale e che non hanno mai conosciuto i vuoti odierni. La crisi economica del 2009 ha poi terremotato la società che, per paura, ha sbarrato porte e finestre. Però la realtà è opposta a come si immagina.

**Spieghiamola questa realtà.**

Primo grande guaio: per tenere il livello della crescita demografica stabile e – diciamo così – autosufficiente avremmo dovuto garantire nel tempo un rapporto di due nati per ogni donna. Invece il rapporto tra figli e genitori è fermo ormai da anni a 1,25. Poco più di uno per coppia. In questo modo il declino tracciato è risultato inarrestabile. Secondo guaio: gli over 65 negli anni settanta erano sette milioni, oggi sono già quattordici milioni. Nel 2050 saranno diciannove milioni. Questo il Paese dei vecchi.

**E il Paese dei giovani?**

Terzo grande guaio: gli under 35 erano circa trenta milioni a fine anni settanta, ora sono meno di venti milioni e tra ventotto anni la cifra sarà di sedici milioni.

**Questo significa?**

Il senso catastrofico del rimpicciolimento indica il quarto grandissimo guaio: tra poco più di un decennio senza una immissione robusta di forza lavoro dall'esterno il livello di occupazione si ridurrà fino al trenta per cento. Significa che la produzione, e dunque la ricchezza nazionale, subirebbe un arretramento formidabile. L'unica possibilità per salvarci è

appunto quella di integrare braccia e menti, acquisirle dall'estero.

### **Altro che bloccare i barconi!**

Temo che la politica non riesca a gestire l'integrazione e pensa di risolvere il problema chiudendo gli accessi. Ma così muore l'economia italiana.

### **Lei ha denunciato l'ipocrisia di una classe dirigente anziana che si lagna dicendo che questo non è un Paese per giovani.**

Non devono essere gli anziani a piangere falsamente per i giovani che mancano, a mostrare ipocritamente le lacrimucce e decidere quale futuro far avere ai giovani (che per inciso rappresentano nella popolazione la percentuale più bassa rispetto al resto d'Europa) ma devono accettare finalmente di lasciare nelle mani delle giovani generazioni le leve del potere. Stop.

### **Oggi è un fuggi fuggi di ragazzi.**

Noi perdiamo i bravissimi, i talentuosi e anche i meno bravi ma con una gran voglia di fare. Restano qui invece i Neet.

### **I Neet?**

Acronimo (not in education, employment or training) che individua chi, tra gli under 35, ha smesso di studiare ma non ha iniziato a lavorare. In Italia sono circa tre milioni.

### **Giovani sfaccendati?**

Giovani che non trovano una connessione tra scuole e lavoro. Risultano in difficoltà, restano ai margini dell'attività lavorativa.

### **È una vera sciagura democratica questa, non solo demografica.**

È un dramma, e il fatto che non se ne valuti appieno la dimensione della crisi fa cascare le braccia.

**Coloro che dovrebbero allertarsi non badano al futuro, si preoccupano dell'oggi. In fondo sono dei mediocri.**

È una tragedia.

**Intervista di Antonello Caporale sul Fatto Quotidiano del 31/10/2022**

---

## **BCC: prorogato il protocollo anti Covid-19**

In data 28 ottobre 2022, è stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali e Federcasse il verbale di accordo che proroga sino al 31 dicembre 2022 l'efficacia del Protocollo condiviso del Credito Cooperativo in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo sottoscritto il 29 luglio 2022.

L'accordo prevede inoltre che entro il 30 novembre le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente la coerenza e l'efficacia delle disposizioni del Protocollo stesso con il quadro normativo vigente.

**Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo**

⇒ Scarica il verbale 28 ottobre 2022

⇒ Scarica il Protocollo del 29 luglio 2022

---

# Riscossione: prorogato il Protocollo per superamento misure di contrasto Covid 19



---

In data odierna è stato sottoscritto un verbale di accordo che proroga sino al 30 novembre i contenuti del Protocollo del 21 giugno 2022, come integrato dal Protocollo del 28 luglio 2022.

Inoltre, in recepimento della Legge di conversione del “Decreto Aiuti bis”, i lavoratori fragili potranno continuare a svolgere la propria attività in modalità agile fino al 31 dicembre 2022.

Entro il 30 novembre è stato previsto un incontro per verificare le evoluzioni normative in relazione all’andamento della pandemia e le eventuali modifiche da apportare al Protocollo.

*Roma, 27 ottobre 2022*

**Le Segreterie Nazionali**

⇒ scarica il Verbale di Accordo