

# Coronavirus: cosa sappiamo oggi? Alcuni dati statistici

Sappiamo che la malattia causata dal virus Covid-19 causa una sindrome simil influenzale con particolare coinvolgimento dei polmoni. Nei polmoni la malattia può causare una grave polmonite interstiziale che, in certi casi e soprattutto nelle persone a rischio, può essere letale.

**La classe di età che sembra più delicata e a rischio è quella degli anziani, dai 65 anni in su con un rischio che aumenta proporzionalmente all'età.**

Nei casi confermati in questa ondata epidemica i due terzi dei decessi erano di persone con malattie preesistenti e l'età media dei pazienti deceduti positivi al CoronaVirus è di circa 80 anni.

La **letalità** (numero di morti tra i contagiati) di questa malattia non è altissima ma nemmeno trascurabile, siamo attorno al 3,5% ma si tratta di un dato discutibile e sicuramente non preciso perché molto probabilmente questo numero è in realtà molto più basso. Infatti per noi i contagiati sono solo quelli che risultano positivi al test per la presenza del virus, ma è ragionevole immaginarsi che molti (o moltissimi) positivi non siano mai stati rilevati perché con pochi sintomi.

Se i contagiati (reali) fossero, come probabile, molti di più, la letalità sarebbe notevolmente *più bassa* .

C'è da dire un'altra cosa importante, legata alle fasce d'età.

Come abbiamo detto questa malattia è più pericolosa per le persone anziane. **Se consideriamo la letalità per fasce d'età vedremo che negli over 80 avremo 10,9% di letalità**

(**altissima**), mentre nella fascia 0-65 anni di età è dello **0,5%** (bassissima).

Il dato della letalità generale (che sembra maggiore rispetto alla Cina), è una nota distorsione statistica dovuta al fatto che da noi ci sono più anziani, si chiama "**Paradosso di Simpson**".

**In Statistica , il Paradosso di Simpson, indica una situazione in cui una relazione tra due fenomeni appare diversa da come in realtà è che perché interviene una variabile non considerata, nel nostro caso il non considerare l'età fa apparire il tasso di letalità più alto.**

Cosa è ragionevole aspettarsi?

Un'epidemia ha solitamente un'evoluzione in più fasi.

Un aumento dei casi lineare (pochi casi, continuamente), poi esponenziale (i nuovi casi giornalieri aumentano in modo importante), poi si arriva al picco epidemico e dopo c'è una stabilizzazione (i nuovi casi giornalieri restano pressoché costanti per diversi giorni) per poi osservare un calo progressivo. Questo succede perché il virus trova sempre meno persone da infettare e condizioni sempre più sfavorevoli alla sua diffusione.

Al momento gli scienziati non sanno stimare con certezza la data del picco epidemico, ad ogni modo l'obiettivo è quello di arrivarci nel migliore dei modi.

Ricordiamo che lo scopo delle misure di contenimento è quello di **limitare il più possibile la contagiosità del virus** e la cosa più evidente (anche da studi che hanno analizzato il caso cinese) è che le misure devono essere severe, rigide e rispettate per poter funzionare.

**Dipartimento Salute e Sicurezza Fisac/Cgil**

---

# Le richieste dei Segretari Generali alle controparti per prevenire i contagi

Per

**ABI**

**FEDERCASSE**

**AGENZIE ENTRATE-RISCOSSIONI**

Nella serata di ieri mercoledì 11 marzo sono state istituite dal Governo nuove misure per contenere la diffusione del contagio del virus Covid-19, che, tra l'altro, limitano ulteriormente la mobilità delle persone nel Paese e determinano la chiusura di varie attività commerciali e di servizio al pubblico.

In tale atto è stabilito che **rimarranno attivi i servizi bancari, postali, finanziari e assicurativi**, in quanto essenziali.

Ribadiamo quindi con forza che il prosieguo dell'operatività nelle aziende vostre associate debba proseguire solo e soltanto **limitandosi a svolgere le funzioni indispensabili** al servizio dei cittadini e del Paese, in linea con queste disposizioni.

È fondamentale e indifferibile che vengano adottate soluzioni coerenti, in modo da uniformare lo svolgimento del servizio di attività di banche e assicurazioni, che in questo momento, come indicato dal Decreto, non possono considerarsi aziende che operano sul mercato, ma soggetti sociali che svolgono una **funzione essenziale** al servizio dei cittadini e a quella si devono limitare, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e dei cittadini.

Chiediamo pertanto che sia contenuto in modo sistematico lo **spostamento dei dipendenti** e la loro presenza in servizio con permessi retribuiti ulteriori rispetto a quelli contrattualmente previsti, che **siano ridotte le aperture degli sportelli** in termini territoriali e di orario, in modo

compatibile con lo svolgimento dei servizi essenziali, che siano sospese le attività che non rientrano in tale fattispecie e **che tutto il personale sia dotato di mascherine a norma** e di ogni altro presidio di prevenzione utile a salvaguardare la sua salute.

**In tale ambito denunciemo come del tutto inaccettabile e irresponsabile il persistere di continue richieste alle lavoratrici e ai lavoratori di perseguire obiettivi di carattere commerciali, con pressioni fuori da qualsiasi logica rispetto alla gravità della situazione e all'emergenza che sta attraversando il Paese.**

Non siamo più disposti a tollerare alcun episodio di tale natura e valuteremo qualsiasi azione conseguente nei confronti dei casi che ci saranno segnalati.

In questo momento di enorme difficoltà per tutto il Paese è l'ora della responsabilità e siamo pronti, in tale spirito, a concordare e supportare iniziative conseguenti.

Roma, 12 marzo 2020

**I Segretari Generali Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

**Lando Sileoni – Riccardo Colombani – Giuliano Calcagni – Massimo Masi – Emilio Contrasto**

**Scarica la lettera**

---

## **Lavoro dipendente e rispetto delle regole**

Abbiamo visto come nel rapporto di lavoro dipendente è l'imprenditore che stabilisce le regole della prestazione lavorativa.

La conseguenza ovvia è che **il mancato rispetto di queste regole può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari anche severe** (fino al licenziamento) e rispetto alle quali non è opponibile – né in sede di procedura disciplinare, né in

sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro – la mancanza di conoscenza delle regole medesime.

Una conseguenza altrettanto ovvia è che la deliberata violazione delle regole interne e tanto più delle disposizioni legislative e amministrative rilevanti per la normale attività lavorativa, espone alla possibilità delle medesime sanzioni. In aggiunta a ciò, in taluni casi la legge prevede anche responsabilità penali individuali.

A questo proposito è necessario avere ben presente che:

- l' "invito", la "pressione" o anche l'autorizzazione certificabile del proprio responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) **NON esime in alcun modo dalle responsabilità individuali del lavoratore;**
- l' "invito", la "pressione" o anche la l'autorizzazione rilasciata in qualità di responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) **costituisce una grave violazione dei compiti in capo al responsabile medesimo;** tutto ciò deve essere prontamente segnalato al sindacato ogni qual volta si dovesse verificare; il sindacato interverrà per porvi prontamente termine;
- le pressioni indebite, eccessive, e/o in violazione di deontologia, regolamenti e leggi, se segnalate sono sanzionabili nei confronti di chi le pone in atto; **invece in nessun caso sono opponibili ex post come scusanti di comportamenti lavorativi non coerenti con leggi e regolamenti amministrativi;** questo né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro.

Quindi, è assolutamente necessario che il lavoratore prenda contatto con il sindacato in ogni caso in cui abbia dubbi sull'operatività che sta svolgendo, o ritenga di subire pressioni indirizzate alla violazione o anche al semplice

“aggiramento” di leggi e regolamenti.

---

**Alberto Massaia – Corinna Mangogna**  
**Dipartimento Giuridico Fisac/Cgil**

*Articolo ad integrazione della nostra guida alle responsabilità disciplinari e patrimoniali:*

---

# **Aggiornamento Guida responsabilità disciplinari e patrimoniali**

Pubblichiamo la versione 2020 della guida, aggiornata con molte sentenze. In caso di segnalazioni è possibile scrivere a: [portale@fisac.it](mailto:portale@fisac.it)

## **Scarica la Guida**

### **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
- Licenziamento o dimissioni?

- Nelle banche e nelle assicurazioni siamo tutti liberi professionisti?
  - Lavoro dipendente e rispetto delle regole
- 

# Coronavirus: sospese tutte le assemblee ABI. I comunicati di tutti i comparti

Il comunicato del settore ABI: sospese tutte le assemblee sindacali.

## Aggiornamento del 24/2/2020

Osservato il propagarsi della diffusione dei casi di contagio del Covid-19, in ottica di prevenzione e tutela della salute e sicurezza delle colleghi e dei colleghi tutti, i Segretari Generali a far data da oggi, 24 febbraio 2020, dichiarano la sospensione delle assemblee dei lavoratori per la votazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl ABI su tutto il territorio nazionale sino al 6 marzo 2020.

## Aggiornamento del 23/2/2020

In conseguenza degli ultimi aggiornamenti rispetto alla diffusione del Covid-19 i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali di settore nel recepire le ordinanze territoriali regionali emanate di concerto con l'unità di crisi del Ministero della Salute estendono la sospensione delle Assemblee per la votazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl ABI anche alle regioni **Emilia Romagna** e **Piemonte**.

## Comunicato del 22 febbraio 2020.

A seguito delle evoluzioni dell'epidemia legata alla diffusione del Covid-19, i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali del settore bancario, oltre ad esprimere solidarietà e sostegno a tutte le lavoratrici e ai lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del Coronavirus, lavoreranno in intesa con Abi per attuare tutte le misure possibili a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Verrà inoltre recepita scrupolosamente la circolare del ministero dell'ambiente Salute che verrà inviata a tutte le strutture territoriali e aziendali delle organizzazioni sindacali.

A partire da lunedì 24 febbraio, inoltre, vengono **sospese** le assemblee per l'approvazione dell'ipotesi in rinnovo del Ccnl nelle regioni **Lombardia** e **Veneto**.

### **I Segretari Generali**

**Fabi -First CISL- Fisac CGIL- Uilca – Unisin  
Lando Maria Sileoni- Riccardo Colombani –  
Giuliano Calcagni- Massimo Masi – Emilio  
Contrasto**

### **SINDACATI e BCC in campo con FEDERCASSE**

A seguito delle evoluzioni dell'epidemia procurata dal "COVID-19", le Segreterie Nazionali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINCRA/UGL, UIL CA del settore BCC, unitamente ai Segretari Generali, esprimono la loro forte SOLIDARIETÀ e SOSTEGNO a tutte le Lavoratrici e ai Lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del "Coronavirus".

Le stesse collaboreranno in raccordo con Federcasse per realizzare tutte quelle misure e iniziative utili e possibili

per la tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro.

Verrà, inoltre, recepita in modo scrupoloso la relativa circolare ministeriale ambiente Salute che sarà inviata a tutte le strutture territoriali e aziendali delle scriventi Organizzazioni Sindacali.

Roma, 22/2/2020

**Le Segreterie Nazionali BCC  
FABI FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UIL CA**

### **Banca d'Italia: misure di prevenzione**

La recente emergenza internazionale legata al Coronavirus ha messo in allerta tutte le Istituzioni competenti, dando luogo a ampi programmi di prevenzione e profilassi a livello internazionale e nazionale.

L'Amministrazione, seguendo le linee guida del Ministero della Salute ha recentemente pubblicato alcune istruzioni sulla intranet aziendale e, da ultima, ha emanato una nota su alcune misure per i dipendenti che rientrano dall'estero.

Tuttavia, le recenti notizie di diffusione del contagio anche a livello nazionale stanno generando nei colleghi crescenti preoccupazioni rispetto al rischio di contagio.

In particolare, destano preoccupazione le attività legate al trattamento del contante e tutte quelle che prevedono un contatto con il pubblico, nonché gli spostamenti da e verso il posto di lavoro o in occasione di corsi di formazione, riunioni, ispezioni, ecc.

Sebbene sia noto che le normali misure di profilassi costituiscano presidio sufficiente rispetto al rischio di contagio, la Fisac Cgil invierà alla Banca una lettera con cui richiede misure maggiori nell'immediato, come la distribuzione

di gel disinfettante, guanti usa e getta e mascherine a tutti coloro che vengono a contatto con il pubblico e le banconote (un'attenzione in particolare è richiesta nelle Filiali STC e in quelle che prevedono l'attività di ricircolo del contante).

Si richiedono inoltre maggiori misure di emergenza viste le crescenti notizie di nuovi casi di contagio e di decessi, quali:

- ampliamento della possibilità di fruizione dei corsi e di svolgimento di riunioni in modalità video conferenza;
- pianificazione di un più ampio utilizzo del lavoro delocalizzato;
- previsione di una maggiore disponibilità di dotazioni per il telelavoro;
- pianificazione, anche con l'ausilio del mobility manager di un programma

di trasporto dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro.

Particolare raccomandazione inoltre, riguarda la necessità di prevedere una scrupolosa profilassi da seguire nelle strutture pedagogiche della Banca e nei luoghi di aggregazione dei dipendenti (mense e bar interni, centro sportivo, locali del C.A.S.C., ecc).

Infine, rispetto alla problematica del personale di rientro da viaggi all'estero, si chiede quali disposizioni si intendano porre in essere per tutto il personale esterno (Carabinieri, receptionist, addetti alle pulizie e alle mense, ecc.), che potrebbe, analogamente ai dipendenti, rientrare da viaggi all'estero, senza la previsione di alcuna misura cautelativa.

Roma, 22 febbraio 2020

**La Segreteria Nazionale Fisac Banca d'Italia**

**Comunicato stampa unitario settore assicurativo su**

## **coronavirus**

A seguito delle note evoluzioni dell'epidemia legata alla diffusione del Covid-19, le segreterie nazionali scriventi si stanno adoperando affinché nel settore assicurativo – ania, imprese e appalto – vengano attuate tutte le misure idonee a tutela delle lavoratrici e lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla residenza nelle aree geografiche attualmente coinvolte dall'emergenza sanitaria.

Verrà inoltre recepita scrupolosamente la circolare del ministero dell'ambiente Salute.

**Segreterie nazionali  
First Cisl – Fisac Cgil – Fna – Snfia –  
Uilca**

Roma, 22 febbraio 2020

### **Riscossione Tributi: Coronavirus, comunicato delle Segreterie Nazionali**

A seguito delle preoccupanti evoluzioni dell'epidemia procurate dal COVID-19, soprattutto nel nord del Paese, le scriventi Segreterie Nazionali del Settore Riscossione Tributi, unitamente ai Segretari Generali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL e UILCA, oltre ad esprimere solidarietà e sostegno alle lavoratrici ed ai lavoratori delle zone colpite dalla diffusione del Coronavirus, stanno dialogando con l' Azienda , anche con l'ausilio degli RLS, per realizzare tutte le misure e le iniziative per la tutela della salute e sicurezza dei colleghi con interventi urgenti e mirati.

La situazione è in costante evoluzione ed è quindi fondamentale attuare le direttive che il Ministero della Salute sta mettendo in campo.

L'Agenzia delle Entrate-Riscossione ha contattato tutti i

lavoratori residenti nei comuni in quarantena per comunicare che saranno assenti giustificati e retribuiti per tutto il periodo di assenza.

L'Ente sta valutando anche la possibilità di chiudere lo sportello di Lodi.

Roma, 23 febbraio 2020

### **Le Segreterie Nazionali**

---

**Pop. Bari, l'idea della First/Cisl: cacciare i Direttori di filiale. Ma la Fisac non ci sta.**

Nella vicenda della Banca Popolare la sorpresa è ogni giorno dietro l'angolo. E se fin da subito quasi tutti hanno puntato il dito contro chi aveva in mano l'istituto pugliese, ora sembra che anche i dipendenti rischiano di essere travolti dalla vicenda più di quanto non si pensasse.

In un articolo apparso oggi sul Sole 24 Ore, da quanto dichiara Stella Sanseverino, responsabile della segreteria del coordinamento regionale First-Cisl e del coordinamento Popolare Bari, sembra che tale sigla sindacale ritenga responsabili anche i manager ovvero quelli che comunemente vengono definiti direttori di filiale:

***“È intollerabile che la rete abbia ancora oggi responsabili di filiale che si sono distinti negativamente”***

Ma su questo è scontro tra sigle sindacali, dato che in mattinata **Lia Lopez** di Fisac Cgil Puglia ha sottolineato:

*«Leggiamo con enorme sorpresa e sdegno il titolo apparso su il Sole 24 ore, che recita: **“PopBari, i sindacati richiedono la rimozione dei direttori di filiale”**. Precisiamo che, nel corso dell’incontro con i commissari straordinari svoltosi ieri, non sono state fatte in alcun modo dichiarazioni in tal senso. **La Fisac Cgil marca un’assoluta distanza da esternazioni che affermino tali posizioni**. Anzi, è stato ribadito da parte nostra che per assicurare la continuità aziendale della Banca -importante per i lavoratori, il territorio, le imprese, le famiglie- bisognerà riconquistare sì la fiducia dei clienti ma anche dei dipendenti, vittime anch’essi della dissennata gestione del top management. Tutti i dipendenti, a cominciare dai direttori di filiale. Chiediamo inoltre di salvaguardare le elevate professionalità presenti all’interno dell’azienda: **le responsabilità sono dei banchieri e non dei bancari**».*

Entro marzo, comunque, i commissari straordinari dovranno presentare il piano relativo a personale, esuberi e assetto delle filiali.

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

---

# Unicredit: Fisac, Mustier sacrifica lavoro per dividendi, inaccettabile

*“Il comportamento e le dichiarazioni” dell’a.d. di UniCredit, Jean Pierre Mustier “rispetto al piano industriale continuano ad essere inaccettabili ed irricevibili. Non accetteremo di trattare un piano a giochi fatti, con numeri già cristallizzati nella lettera di avvio di procedura sul confronto che ci è arrivata oggi”*

Lo ha dichiarato il segretario generale della Fisac-Cgil, **Giuliano Calcagni**.

*“Oltre a ritenere il numero di esuberi dichiarato spropositato – ha aggiunto – chiederemo verifica sui livelli occupazionali e sullo stato delle agenzie in chiusura, ci aspettiamo risposte che contemperino oltre a un numero adeguato di assunzioni soluzioni condivise su tutti gli argomenti del piano industriale”.*

***“La territorialità dell’istituto, i livelli occupazionali e salariali non potranno certo essere sacrificati in nome degli utili che monsieur Mustier pensa di poter redistribuire ai propri azionisti”,***

ha concluso Calcagni.

fonte: **Il Sole 24 Radiocor**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/unicredit/unicredit-landini-irresponsabile-annunciare-8mila-esuberi.html>

---

# Pressioni commerciali e stress lavoro-correlato

In Francia una sentenza che farà la storia ha, per la prima volta, sancito la punibilità della fattispecie di “molestie morali istituzionali”: un sistema messo in piedi, tra il 2007 e il 2010, da France Telecom e da alcuni suoi dirigenti (tra cui l'ex AD Didier Lombard) per spingere i dipendenti a dimettersi, peggiorando sistematicamente le loro condizioni di lavoro. Secondo la sentenza, queste condotte consapevolmente vessatorie hanno concausato, in alcuni casi, (fino al 2008) il **suicidio di alcuni dipendenti**, che lasciarono spesso messaggi di addio contenenti pesanti accuse verso la società. L'AD è stato condannato ad un anno di reclusione, la società a pagare una multa di 75.000 euro, più risarcimenti milionari a circa 150 dipendenti o loro famiglie, costituitesi parte civile.

Le vessazioni poste in essere nel caso France Telecom configuravano un vero e proprio *mobbing* di massa, un caso limite. Tuttavia non sono i fenomeni estremi che segnano un trend, ma quelli “normali”, che si riproducono su grande scala. E il trend, specie nelle banche, è quello di un **elevato e crescente livello medio di stress**, imputabile prevalentemente ad una combinazione di due fattori, presenti contemporaneamente: una **organizzazione dei fattori di produzione e del lavoro inefficiente**, ed una **eccessiva pressione commerciale**.

Una ricerca commissionata dalla Fisac Cgil in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma ha indicato che **il 28% dei lavoratori bancari fa uso di psicofarmaci**. In pratica, più di un lavoratore su quattro. I dati del 2015- 2016 del centro di Medicina del lavoro di Pisa raccontano che, tra le persone visitate, i bancari sono secondi in quanto a stress solo a chi lavora nella grande distribuzione. L'indagine realizzata da Università e sindacato entra nel dettaglio: l'84% dei bancari sentiti vive una condizione di disagio, l'82% soffre di ansia se non raggiunge gli obiettivi aziendali perché teme un demansionamento o un trasferimento, il 59% non riesce ad adattarsi ai continui cambiamenti, l'84% è a disagio ogni volta che consiglia un prodotto inserito nel proprio budget, il 63% ritiene moralmente ingiuste le continue richieste di vendere prodotti.

Lo **stress lavoro-correlato** è stato definito nell'accordo di Bruxelles 8/8/2004, recepito in Italia nel 2008 da un Accordo Interconfederale, come una **situazione di prolungata tensione**, che può essere causata da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l' inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc. e che può portare a ridurre l'efficienza sul lavoro e a determinare un cattivo stato di salute.

In termini civilistici, l'incidenza dello stress negativo sul contratto di lavoro deriva dalla violazione dell'art.2087 del codice civile.

Tale norma cardine, da cui discendono una serie di obblighi per il datore di lavoro, così recita: *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Secondo la giurisprudenza, l'obbligo non si limita al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma obbliga

l'azienda ad astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La disposizione richiamata, nella interpretazione comunemente accolta e "istituzionalizzata" dalla Corte di Cassazione con la lettura "costituzionalmente orientata" dell'art.2059 c.c. (cfr. Cassazione, 8827 e 8828/2003), si ispira al principio del **diritto alla salute, inteso nel senso più ampio, bene giuridico primario garantito dall'art. 32 della Costituzione** e correlato al principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Da tale disposizione sorge il divieto per il datore di lavoro non solo di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma anche l'obbligo di prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento lesivo posto in essere dai superiori, preposti o altri dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La legislazione della sicurezza (T.U. 81/2008, art. 2, lett. o), nella definizione di salute (mutuata dall'OMS che l'ha elaborata fin dal 1948), parla di "stato di **completo benessere** fisico, mentale e sociale, non consistente solo in assenza di malattia o d'infermità".

Il danno derivante da stress correlato al lavoro è inquadrato dalla giurisprudenza nella categoria del danno non patrimoniale. Il danno non patrimoniale (art.2059 c.c.) è risarcibile nei soli casi previsti dalla legge, vale a dire (cfr. Cassazione 7471/2012) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato (art.185 c.p.)
- quando la legge prevede espressamente la risarcibilità del danno non patrimoniale (ad esempio, nel caso siano state usate modalità illecite per la raccolta dei dati personali, ex art.29 comma 9 legge 675/96 per violazione art.9 stessa legge)

- quando l'illecito ha violato diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale, che quindi, non essendo ex ante individuati dalla legge ordinaria, dovranno essere selezionati caso per caso dal giudice (cfr. Cassazione, sentenze 8827 e 8828 del 2003).

Appare quindi evidente come il danno da stress correlato al lavoro possa essere riconosciuto come risarcibile prevalentemente attraverso l'avverarsi della terza condizione, vale a dire la produzione giurisprudenziale. Infatti non è detto che la condotta che genera elevato stress possa anche essere configurata come reato, né risultano norme in cui la legge ordinaria dichiara espressamente risarcibile un danno da stress. Di conseguenza, è attraverso le sentenze dei giudici che le maglie della tutela della salute, intesa nella sua definizione più completa, possono allargarsi fino a ricomprendere quelle ipotesi in cui il danno da stress correlato al lavoro viene dichiarato risarcibile in quanto la condotta illecita lede diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale (fonte sovraordinata).

In conclusione, il diritto del lavoratore ad ottenere un risarcimento del danno da stress correlato al lavoro presuppone il ricorrere di tre elementi:

- a) una condotta illecita del datore di lavoro
- b) un danno medicalmente accertabile
- c) un nesso di causalità, o concausalità, tra la condotta illecita e il danno

1. a) mentre *mobbing* e *straining* in termini giuridici sono declinate come esercizio di molestie e minacce di uno o più soggetti fisici specifici verso altri, lo *stress lavoro-correlato* si attaglia maggiormente, come categoria, alle situazioni di fatto presenti in molte aziende bancarie, dove è **l'organizzazione complessiva**

**del lavoro, con il suo miscuglio di inefficienza e pressione commerciale eccessiva, a generare una situazione di tensione “ambientale”.** Sotto questo aspetto la norma cardine, da tenere presente ai fini della risarcibilità del danno (posto che le fattispecie inquadabili come reati sono residuali e da considerare *extrema ratio*), è l’art.2087 del codice civile: “L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. In questo modo l’ “imputato” è l’azienda, non singoli esponenti della stessa.

1. b) i danni che la medicina del lavoro e la psichiatria riconoscono come direttamente collegabili a situazioni di elevato e persistente stress lavorativo sono vari: infarto, patologie autoimmuni, patologie psichiche, disturbi dell’adattamento, sindrome ansioso-depressiva. A questi responsi attingono ormai molti giudici per asseverare l’accertabilità medica del rapporto stress-danno alla salute.
  
1. c) proprio in quanto il danno da stress lavoro-correlato è riferibile ad un contesto organizzativo “patogeno”, piuttosto che a singoli comportamenti ascrivibili a singoli individui, appare quanto mai appropriata la definizione in massima della sentenza della Corte d’appello de L’Aquila del 9 gennaio 2003: *“ritenere il datore di lavoro responsabile della malattia ex articolo 2087 cod. civ. per mancata adozione delle misure idonee a preservare l’integrità psicofisica del dipendente, in quanto sia individuabile una responsabilità dell’imprenditore nel determinismo dello stress,*

*conseguente alla violazione di un obbligo su di lui gravante e scaturente dal rapporto di lavoro”.*

A cura della **Consulta Giuridica Fisac/Cgil**

Guarda il video

---

## **Pop. Bari: per la FISAC Abruzzo a forte rischio credito**

*“Il rischio è lo spacchettamento delle filiali, lo spopolamento delle filiali nei piccoli centri, l’occupazione e il credito che avrà forti problemi: ecco perché vediamo con favore la creazione di un tavolo continuativo nel tempo per monitorare tutto ciò che accade in Popolare di Bari”.*

E’ quanto dice all’ANSA **Francesco Trivelli** della Fisac, il maggior sindacato del settore in Abruzzo.

Trivelli è reduce dall’incontro con l’assessore Febbo e lancia il suo allarme:

*“Noi siamo molto preoccupati per il territorio abruzzese: non ci nascondiamo che l’eventuale trasformazione di Pop. Bari in una banca di investimenti inevitabilmente avrà una ricaduta sull’Abruzzo, dove ci sono 800 dipendenti, che rappresentano il 25% del personale attuale dell’istituto, sui 2.800 complessivi. Noi siamo preoccupati*

*per questo secondo 'choc' bancario dopo le vicende Tercas e Caripe, a distanza di pochi anni da quei commissariamenti o vendite: **l'Abruzzo è senza banche**. Il rischio è l'ipotesi di vendita di filiali – e capire chi le compra – tenendo presente che oggi Pop. Bari in Abruzzo raccoglie 3,5 mld di euro a fronte di investimenti per 2,5 mld. Insomma, non ci preoccupiamo tanto dell'impatto occupazionale, quanto del sistema economico abruzzese nel suo complesso".*

*Per la Fisac quindi il rischio è sistemico: "Specie in una regione dove locali restano solo le Bcc. Non vorremmo insomma che si pensasse ad un 'Sistema Puglia' in crisi oscurando il resto del paese – insiste Trivelli – bene quindi che la politica abruzzese abbia iniziato a porsi il problema come è già successo in Puglia e porti sul tavolo nazionale una eventuale vertenza Abruzzo".*

**Fonte: ANSA**

---

## **Licenziamento o dimissioni?**

Una domanda che talvolta viene posta al sindacalista, quando è ormai chiaro che la contestazione sfocerà in un licenziamento disciplinare, è questa: **È meglio accettare il licenziamento oppure rassegnare le dimissioni?**

Può sembrare paradossale, ma – salvo il caso in cui le dimissioni siano accompagnate da un incentivo economico – **normalmente il licenziamento è preferibile alle dimissioni**, per diversi motivi.

1) Il motivo più semplice è che la **NASPI** (nuova

assicurazione per l'impiego), per quanto sia di un importo non elevato, spetta soltanto in caso di disoccupazione involontaria, ai sensi del decreto legislativo n. 22/2015, art.3. Ne consegue che la NASPI spetta anche nel caso di licenziamento, invece non spetta in caso di dimissioni volontarie.

2) Un motivo più sfaccettato è rappresentato da fatto che l'impugnazione in sede giudiziaria di un licenziamento può essere certamente complessa, ma in linea generale, l'impugnazione delle dimissioni è sicuramente più difficile sul piano probatorio. Inoltre, in caso di licenziamento illegittimo vi sono pur sempre alcune specifiche tutele di legge, per quanto pesantemente decurtate dalle recenti "controriforme".

3) Infine, occorre tenere presente che il licenziamento non viene annotato sulla scheda professionale del lavoratore, il documento introdotto dal decreto legislativo n. 297/2002 e che ha sostituito il vecchio libretto di lavoro.

La possibilità da parte di un nuovo datore di lavoro di venire a conoscenza dei motivi delle dimissioni o del licenziamento comminato in precedenza da una banca o da una qualunque altra impresa, può derivare da accertamenti svolti in base a conoscenze e relazioni, non di certo da norme di legge.

*Articolo ad integrazione della nostra guida alle responsabilità disciplinari e patrimoniali:*

---

**Alberto Massaia – Corinna Mangogna**  
**Consulta Giuridica Fisac/Cgil**