

# Newsletter

dipartimento

# salute e sicurezza



## PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, COMMENTO

Notizie di rilievo:

- ▶ La Convenzione di Istanbul è legge

All'interno:

- ▶ Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro
- ▶ La campagna 2013 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- ▶ La prevenzione della violenza
- ▶ La violenza delle "pressioni commerciali"
- ▶ Banche e sicurezza 2013

## newsletter n°7

Hanno collaborato a questo numero:

Dipartimento Uilca  
Salute e Sicurezza  
nei luoghi di lavoro

grafica CV

## FORME DI VIOLENZA SUL LAVORO

Diverse sono le forme di violenza subite sul posto di lavoro dalle lavoratrici e dai lavoratori. Le stesse interessano la sfera fisica, quella psichica e quella sessuale. Possono essere atti isolati o continuativi (es. mobbing, straining), essere azioni di singoli individui esterni o interni ai luoghi di lavoro o di un gruppo interno, che, sistematicamente persegue, umilia, intimidisce o minaccia, determinando "rischio" per la salute mentale o fisica dei lavoratori dipendenti.

In aggiunta a ciò occorre considerare che sul posto di lavoro si può essere oggetto di insulti, di minacce o altre forme di aggressione fisica o psicologica praticate sul lavoro da soggetti esterni all'organizzazione, ivi compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere dei lavoratori.

Nella violenza può essere presente una componente razziale o sessuale. Gli atti di aggressività o di violenza possono presentarsi sotto forma di:

- comportamenti incivili denotati da mancanza di rispetto per gli altri;
- aggressioni fisiche o verbali con intento lesivo;
- violenza personale, con intento nocivo.

Uno studio comunitario rivela che il 4% della popolazione attiva riferisce di aver subito violenza fisica concreta da parte di persone esterne al posto di lavoro. E' verosimile che il numero delle vittime di minacce, insulti o altre forme di aggressione, da fonti esterne al posto di lavoro, sia maggiore.



**Gli ambienti più a rischio si concentrano prevalentemente nel settore dei servizi e, in particolare, nelle organizzazioni che operano nei settori della sanità, dei trasporti, del commercio, della ristorazione, nel settore finanziario e nell'istruzione.**

**Si possono considerare maturi i tempi affinché le Organizzazioni Sindacali e le parti datoriali promuovano azioni per prevenire i fenomeni più rilevanti nei diversi comparti mediante la sottoscrizione di un "Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro", sulla base di quello siglato in Europa nel 2007 dalla CES/ETUC, cercando insieme di governare i fenomeni, anche intavolando un dialogo con le istituzioni preposte alla tutela dei cittadini e dei lavoratori, coinvolgendo nella cultura della sicurezza anche le forze politiche.**

## La convenzione di Istanbul

Lo scorso 19 giugno 2013 il Senato della Repubblica ha ratificato la **Convenzione di Istanbul** contro la violenza sulle donne.

La Convenzione, già approvata alla Camera, è quindi ora legge.

La Convenzione in materia di prevenzione e contrasto della violenza sulle donne, chiamata Convenzione di Istanbul, è stata approvata dal Comitato dei Ministri dei Paesi aderenti al Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 e aperta alla firma dall'11 aprile 2011. Si tratta di un primo strumento internazionale giuridicamente vincolante, che crea un quadro completo di norme contro qualsiasi forma di violenza sulle donne.

La Convenzione, ha tra i suoi principali obiettivi l'individuazione di strategie condivise per il contrasto della violenza sulle donne, la prevenzione della violenza, la protezione delle vittime e la perseguibilità penale degli aggressori.

La Convenzione mira, inoltre, a promuovere l'eliminazione delle discriminazioni per il raggiungimento di una reale uguaglianza tra donne e uomini.

Nella Convenzione, tra l'altro, viene riconosciuta ufficialmente la necessità di azioni coordinate, sia a livello nazionale che internazionale, tra tutti gli attori a vario titolo coinvolti nel sostegno e nell'assistenza alle vittime e la necessità di finanziare adeguatamente le azioni previste per la prevenzione e il contrasto del fenomeno, nonché lo sviluppo dei servizi loro dedicati.

## Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro

L'8 novembre 2007 a Bruxelles vi è stata una Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo, che ha presentato l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro. Qui di seguito pubblichiamo un estratto della comunicazione e il testo integrale dell'**ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO**:

La presente comunicazione mira a informare il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea circa l'accordo quadro europeo relativo alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro, firmato il 26 Aprile 2007 da: CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME e CEEP.

A seguito dell'approvazione da parte degli organismi decisionali interni delle quattro organizzazioni delle parti sociali partecipanti ai negoziati, l'accordo è stato ufficialmente firmato il 27 aprile 2007 alla presenza di Vladimir Splidla, Commissario responsabile dell'Occupazione, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità, e presentato alla stampa.

L'accordo mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e **conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi**. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove si verificano. Le procedure possono comprendere una fase informale, con la partecipazione di una persona che goda della fiducia tanto della direzione che dei lavoratori. I ricorsi andranno esaminati e risolti rapidamente. Occorre rispet-

tare i principi di dignità, riservatezza, imparzialità ed equo trattamento. Contro i colpevoli saranno adottate misure adeguate, dall'azione disciplinare fino al licenziamento, mentre alle vittime sarà fornita, se del caso, assistenza nel processo di reinserimento.

L'accordo autonomo va applicato dalle parti firmatarie, cioè dalle organizzazioni nazionali delle parti sociali, conformemente alle procedure e alle prassi proprie della parti sociali negli Stati membri, come disposto dalla prima opzione dell'art 139, paragrafo 2 del trattato CE. L'accordo va attuato entro tre anni dalla firma. Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione sulla sua attuazione.

## **ALLEGATO ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SU LUOGO DI LAVORO 26 aprile 2007**

*(Fa fede unicamente la versione inglese. La presente traduzione non è stata verificata né approvata dalle parti sociali.)*

### **• INTRODUZIONE**

**Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili.** BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP e CES (come pure il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme.

Esse ritengono che sia nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori affrontare la questione, che può comportare gravi conseguenze sociali ed economiche.

Le legislazioni nazionali e comunitaria stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro.

**Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.** Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

**Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro.**

Peraltro alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio di altri. Nella pratica il fenomeno non interessa tutti i posti di lavoro né tutti i lavoratori.

Nella legislazione comunitaria figurano, tra l'altro, le direttive seguenti:

- Direttiva 2000/43/CEE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- Direttiva 2000/78/CEE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trat-



**STRESS**

tamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

- Direttiva 2002/73/CEE, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
- Direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
- Il presente accordo riguarda le forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali e corrisponde alla descrizione di cui al punto 3 seguente.

## **2. OBIETTIVO**

Il presente accordo ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

## **3. DESCRIZIONE**

Molestie e violenza sono l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre.

L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro.

**Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.**

## **4. PREVENIRE, RICONOSCERE E GESTIRE LE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZA.**

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate.

Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti.

Le procedure possono includere una fase informale, nella quale una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori, è disponibile per fornire consigli e assistenza.

E' possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza.

Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
- non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;
- i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;
- tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;
- i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate;
- non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari;
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i.

Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi

e nella loro risoluzione, ove essi sorgano.

Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna.

## 5. ATTUAZIONE E VERIFICA

Nel contesto dell'articolo 139 del trattato, il presente accordo quadro autonomo europeo impegna gli aderenti di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (nonché il comunicato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo secondo le procedure e le prassi proprie alle parti sociali negli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo.

Le parti firmatarie invitano altresì le relative organizzazioni associate nei paesi candidati ad attuare il presente accordo.

Il presente accordo sarà attuato entro tre anni dalla data della firma.

Le organizzazioni associate riferiranno al comitato del dialogo sociale circa l'attuazione del presente accordo.

Durante i primi tre anni dalla data della firma il comitato del dialogo sociale elaborerà e adotterà una tabella annuale con un quadro riassuntivo dell'andamento dell'attuazione dell'accordo.

Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione completa sulle misure di attuazione. La relazione sarà adottata dalle parti sociali europee.

Alla scadenza dei cinque anni dalla data della firma le parti firmatarie valuteranno e riesamineranno l'accordo, qualora una di esse ne faccia richiesta.

In caso di dubbi circa il contenuto del presente accordo, le organizzazioni associate interessate possono, separatamente o congiuntamente, rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno alle domande congiuntamente o separatamente.

Nel quadro dell'attuazione del presente accordo, i componenti delle parti firmatarie eviteranno di imporre alle Piccole Medie Imprese un onere di lavoro eccessivo.

L'attuazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel campo coperto dal presente accordo.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, compreso quello europeo, accordi intesi ad adeguare e/o completare il presente accordo in modo che esso tenga conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

## Campagna dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

L'obiettivo primario dell'Ilo (International Labour Organization) è il raggiungimento di un'occupazione piena e produttiva, e di un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana.

E' chiaro che la violenza sul posto di lavoro è in netto contrasto con questi principi. Facendo seguito alle raccomandazioni contenute nelle Conclusioni della Conferenza Internazionale del Lavoro del 2009 per lo sviluppo di politiche, programmi, legislazione e altre misure volte a combattere la violenza di genere, l'Ilo ha ripreso questo tema in occasione della **Giornata Internazionale della Donna 2013**, al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica su come il mondo del lavoro rappresenti uno dei luoghi dove fare prevenzione e contrasto alla violenza e alle politiche sessiste.

Dalla metà degli anni '90, a livello internazionale, è cresciuta l'attenzione nei confronti del tema della violenza contro le donne; i dati attualmente disponibili mostrano che il fenomeno è largamente diffuso. Spesso nel mondo del lavoro, la violenza si basa su rapporti di potere coercitivo e limitativo esercitato dai livelli gerarchici nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

## La prevenzione della violenza nel luogo di lavoro

Nella valutazione dei fattori di rischio i singoli atti di violenza possono essere a volte imprevedibili, mentre le situazioni nelle quali tali atti hanno probabilità di verificarsi invece non lo sono.

E' possibile individuare i più comuni fattori di rischio ai quali sono esposti lavoratori in:

- manipolazioni di merci, denaro contante e oggetti di valore;
- lavori svolti in condizioni di isolamento;
- lavori di ispezione, di controllo e più in generale funzioni che comportano esercizio d'autorità;
- contatti con alcuni tipi di clienti – persone che richiedono prestiti, pazienti con precedenti di violenza o con patologie ormai comunemente associate a violenza, individui sotto l'effetto di alcool o droghe;
- organizzazioni che presentano una cattiva gestione e organizzazione del lavoro.

Le conseguenze per i lavoratori variano notevolmente, dalla demotivazione allo svilimento del lavoro svolto, allo stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza), ai danni alla salute fisica o psicologica.

Possono essere presenti sintomi post-traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno.

In casi estremi il soggetto può essere colpito da sindrome post-traumatica.

In generale la vulnerabilità del singolo varia a seconda del contesto in cui si verifica la violenza e dalle caratteristiche individuali della vittima.

Nei casi di violenza fisica, i fatti sono facili da accertare, mentre è più difficile constatare segni di violenza psicologica e prevedere come la potenziale vittima reagirà al reiterarsi degli stessi.

La violenza può inoltre avere ripercussioni sull'insieme del clima aziendale.

Gli effetti negativi sull'organizzazione si tradurranno in maggiore assenteismo, perdita di motivazione e produttività, determinando costi elevatissimi per tutto il contesto sociale.

La Commissione Europea ha introdotto misure volte a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori. La direttiva 89/391 del Consiglio 1989 contiene le disposizioni fondamentali per la salute e la sicurezza sul lavoro e affida ai datori di lavoro la responsabilità di garantire che i dipendenti non abbiano a soffrire danni, comprese le forme di violenza sul lavoro.

Gli Stati membri hanno attuato la direttiva tramite apposita legislazione, elaborando anche guide per la prevenzione della violenza sul lavoro.

La direttiva prevede che, per eliminare o ridurre tali forme di violenza, i datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti:

- si adoperino per prevenire la violenza sul posto di lavoro;
- valutino i rischi di violenza sul lavoro;
- adottino provvedimenti adeguati per prevenire i danni.

## La violenza delle “pressioni commerciali”

Negli ultimi anni il fenomeno delle pressioni commerciali in molte aziende ha assunto una dimensione tale che il dipartimento ha ritenuto indispensabile fare il punto della situazione, fornendo nel contempo ai **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**, alle **Rappresentanze Sindacali Aziendali** e ai lavoratori le competenze per fare fronte al fenomeno e gli strumenti per ridurlo, se non cancellarlo.

Come si possono definire le pressioni commerciali?

Esse consistono sostanzialmente in tutta una serie di comportamenti e costruzioni di sistemi organizzativi che mirano a ottenere, attraverso forzature sui dipendenti, la vendita di prodotti bancari in larga parte altrimenti a rischio di collocamento.

Tali forzature vengono attuate attraverso pressioni psicologiche reiterate e frequenti, attraverso forme di ricatto che vanno dal minacciare persino trasfe-

rimenti, perdita di mansioni, retrocessioni, tutto questo ovviamente in forma verbale che rende difficile la documentazione.

Sempre più spesso chi lavora presso le agenzie subisce comportamenti lesivi della propria dignità professionale che determinano gravi turbamenti o che diminuiscono la libertà psichica e morale di chi li subisce.

L'introduzione della Mifid, che dovrebbe definire obblighi e diritti nel rapporto tra banca e cliente, non ha risolto, ma bensì aggravato, questo annoso problema, avendo lasciato troppi margini di interpretazione e troppe lacune.

Le pressioni commerciali coinvolgono a cascata tutta la filiera di vendita e sono quindi un fenomeno trasversale posto in atto per raggiungere budget sempre più alti e ravvicinati nel tempo, in un gioco al continuo rialzo, che non lascia scampo alle vittime soggette a continua usura,



Le patologie collegate a questa situazione (che occorrerebbe denunciare come malattie professionali) vanno dall'ipertensione arteriosa alle affezioni cardio-vascolari, al diabete, all'artrite reumatoide, alle affezioni gastroenteriche, all'ansia e all'insonnia, fino agli stati depressivi conclamati.

Il documento è reperibile all'indirizzo web: [www.uilca.it/genfile.php?id=5706](http://www.uilca.it/genfile.php?id=5706).

A chi giova questo sistema organizzato che utilizza le pressioni commerciali?

Sicuramente al top management, che gode di incentivi per svariate migliaia di euro, ma anche agli azionisti, che pretendono dividendi sempre più alti in arco di tempo ridotto. La banca dovrebbe tornare alle sue origini, riacquistando i valori della cultura bancaria, del radicamento sul territorio, della fidelizzazione della clientela, tornando alla raccolta di denaro per sostenere con il credito lo sviluppo delle imprese del territorio e le esigenze delle famiglie, smettendo, nel

contempo, di finanziare il deficit dello Stato e la finanza globale di scommettere su strumenti finanziari derivati.

E' ora di far cessare le intimidazioni e le minacce che subisce chi lavora allo sportello, di abbandonare le strategie di vendita mordi e fuggi che troppo spesso vengono realizzate da management senza radicamento e, comunque, abituato a un alto tour-over.

Le pressioni commerciali possono essere attenuate attraverso la costituzione di commissioni paritetiche, attraverso i codici etici, accordi di clima dove il ruolo del sindacato è quello di vigilare sull'interesse della collettività.

Un valido esempio è l'accordo stipulato in Banca Nazionale del Lavoro l'8 luglio del 2009, reperibile all'indirizzo web:

[http://www.uilcabnl.com/files/accordo\\_pressioni\\_commerciali.pdf](http://www.uilcabnl.com/files/accordo_pressioni_commerciali.pdf).

Un altro fenomeno da porre all'attenzione dei colleghi e dei dirigenti sindacali sono i provvedimenti disciplinari, che vengono aperti nei confronti dei dipendenti di banca che hanno come sottostante

causata da un persistente stato di ansia e di stress. Le reiterate telefonate, gli impegni conseguenti delle agende elettroniche, il sistema di controlli serrati e continui (anche giornalieri) per spingere alla vendita di un prodotto finanziario sono la norma e la quotidianità per molti lavoratori bancari.

Se non si raggiunge il budget vengono ventilati o peggio si verificano trasferimenti, sono ripetute minacce di licenziamento, e vengono posti in essere comportamenti e pronunciate parole che sviliscono la professionalità e possono a lungo andare arrecare danni psico-fisici.

Segnaliamo che nel mese di aprile 2012 l'Ufficio Studi della Uilca ha prodotto un pregevole documento di approfondimento sul tema, sul tema dello stress conseguente alle pressioni commerciali, focalizzandosi sul comportamento del top management e l'organizzazione del lavoro, sullo studio della neuro economia, in relazione allo stress, e sulle conseguenze per la salute in seguito alla progressiva caduta delle difese immunitarie.

motivazione le pressioni commerciali.

Di solito, la contestazione scatta a seguito di una ispezione o di un reclamo da parte di un cliente, ma leggendo attentamente ci si accorge che gli inadempimenti posti in essere, o presunti tali, dal malcapitato lavoratore di turno (cassiere, addetto commerciale o dal direttore) sono determinati dalla fretta e dalla necessità di non scontentare il cliente, per il quale si accettano ordini per telefono, senza registrazione e si commettono altre violazioni rispetto alle disposizioni contenute nelle circolari e nei manuali.

Le banche inviano a tutti i dipendenti circolari di aggiornamento sulla normativa in continua evoluzione, ma il più delle volte è impossibile aggiornarsi con la mole di lavoro che occorre svolgere oppure seguire alla lettera le indicazioni, senza creare file chilometriche allo sportello.

È evidente che la progettazione dei compiti lavorativi non è basata sugli Standard Internazionali di Ergonomia (es. ISO 6385), scienza ancora sconosciuta ai manager bancari.

Alcuni dei preposti, non contenti dei normali metodi persuasivi utilizzati fino ad oggi, sfruttando il recente periodo di incertezza economica e di disoccupazione, sono diventati aggressivi, utilizzando tecniche di molestie verbali come: inveire e apostrofare in malo modo, minacciare in maniera più o meno velata trasferimenti, revocare le ferie, mettere in atto altre angherie, tutte studiate appositamente per intimidire la vittima.

È necessario perciò che i colleghi padroneggino alcuni fondamenti di diritto per far fronte alla situazione.

**La minaccia è un reato (Codice Penale art. 612 che recita:** *“Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino ad euro 51,00. Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell’art. 339 Codice Penale, la pena è della reclusione fino a 1 anno e si procede d’ufficio”).*

Il reato sussiste quando si prospetta a qualcuno un male futuro, un danno ingiusto, con parole o con atti, in modo espresso o tacito, ma comunque in grado di turbare o di diminuire la libertà psichica e morale della vittima.

L’intimidazione, di sovente, è lo strumento attraverso il quale si riesce a coartare il comporta-

mento del lavoratore ponendo in essere reati ancor più gravi della minaccia fine a se stessa, come ad esempio la violenza privata (art. 610 del Codice Penale) riconoscibile nella condotta di chi “con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa”.

La norma sanzionatoria di cui all’art 612 CP e rubricata **“minaccia”**, punisce con la multa fino a euro 51 a **querela della persona offesa**, “chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno”.

Tuttavia, il secondo comma del sopracitato articolo afferma che: se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell’art 339 del PC (**art. 339 circostanze aggravanti**).

*Le pene stabilite nei tre articoli precedenti sono aumentate se la violenza o la minaccia è commessa con armi o da persona travisata, o da più persone riunite, o con scritto anonimo, o in modo simbolico,*

**o valendosi della forza intimidatrice derivante da segrete associazioni o supposte.**

*Se la violenza o la minaccia è commessa da più di cinque persone riunite, mediante uso di armi anche soltanto da parte di una di esse ovvero da più di dieci persone, pur senza uso di armi, la pena è, nei casi preveduti dalla prima parte dell’art 336 e dagli artt. 337 e 338, della reclusione da 3 a 15 anni, e, nel caso previsto dal capoverso dell’art. 336 della reclusione fino ad un anno e si procede d’ufficio.*

I Coordinamenti dovrebbero valutare nei casi più gravi di denunciare gli istituti che al loro interno tollerano segrete associazioni esistenti o supposte, di management che ai fini di raggiungere bonus stratosferici, mettano in atto, con modalità criminale (inducendo la filiera al reato di minacce) politiche di pressioni commerciali che alla lunga danneggiano anche la banca.

Risulta utile ai Coordinamenti conoscere anche la sentenza del tribunale di Bolzano del 4/5/2012 a seguito della causa promossa dalla UILCA Provinciale di Bolzano, che ha condannato una banca per comportamento antisindacale per violazione dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (sistemi di controllo a distanza) in relazione alla rielaborazione di dati attinenti alle vendite per verificare l’esito delle azioni commerciali del singolo lavoratore. L’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori,

**“Chi è nell'errore  
compensa con la  
violenza ciò che gli  
manca in verità e forza”.**

*Johann Wolfgang Goethe  
(Francoforte sul Meno 1749 –  
Weimar 1832) drammaturgo,  
poeta, saggista, scrittore*

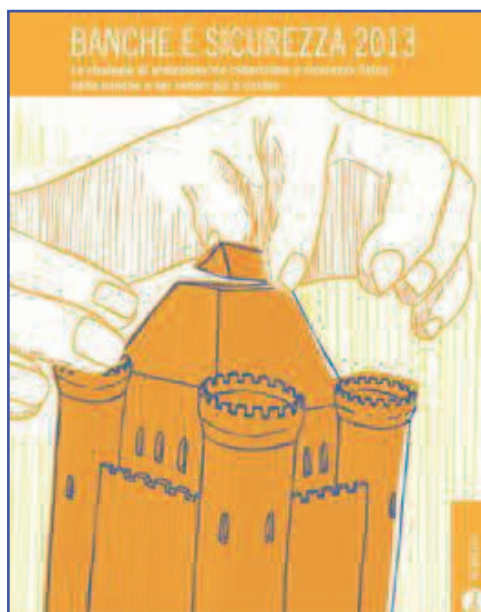


che al primo comma vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per la finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (controllo intenzionale), mitiga, nel secondo comma, tale divieto, consentendo al datore di lavoro l'installazione di detti impianti e apparecchiature che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro (controllo preintenzionale). Nel caso di controllo preintenzionale perché la strumentazione sia legittimamente installata deve esserci un accordo con le RSA, oppure in mancanza di queste, un'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro. La finalità della norma è quella di contenere le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera interna della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore, sul presupposto che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione "umana".

Anche in assenza di una strumentazione, "l'inserimento dei dati" da parte del collaboratore della rete commerciale dei dati di vendita, a fine giornata, può avvenire solo in riferimento al prodotto e non al nominativo dell'impiegato che ha effettuato l'operazione commerciale. Tale attività si configura come controllo a distanza ovvero come "controllo preintenzionale" soggetto ad accordo sindacale o autorizzazione del DTL.

In assenza l'istituto che pone in atto tali pratiche viola l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

## Abi Banche e Sicurezza 2013



Si è svolto a Roma a palazzo Altieri sede dell'Abi, in data 5 e 6 giugno 2013 il convegno Banche e Sicurezza 2013.

Il convegno ha esplicitato lo stato dell'arte e delle prospettive della sicurezza in banca, soffermandosi sugli aspetti delle relazioni fra crisi economica, criminalità e coesione sociale, sull'evoluzione del cyber crime e delle cyber security e dei limiti da osservare per il rispetto della privacy.

Sono state affrontate le problematiche delle frodi e delle falsificazioni e del furto di identità, dello stato del rischio informatico, anche alla luce delle nuove disposizioni della Banca d'Italia.

Particolare interesse ha suscitato l'analisi dei dati offerti dal servizio GeoCrime analyst che consente di analizzare la distribuzione geografica di alcuni fenomeni criminosi ai danni delle dipendenze bancarie, attraverso tecnologie Gis (Geographic Information Systems), con l'obiettivo di favorire il monitoraggio del livello di rischio di micro-aree territoriali.

**Lavoriamo perché la salute fisica, mentale e sociale  
sul luogo di lavoro sia un dato e non una aspettativa**

Il Dipartimento Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, la cui responsabilità è affidata al segretario nazionale **Giuseppe del Vecchio** è composto da:

<b>Antonella Rosicarelli</b>	(Bnl—Gruppo Bnp/Paribas)
<b>Antonio Papa</b>	(Groupama)
<b>Luciano David</b>	(Banca del Piemonte) <b>Coordinatore Dssl</b>
<b>Marco Castoldi</b>	(Intesa Sanpaolo Group Service )
<b>Stefano Streccioni</b>	(Unicreditgroup)

### ATTIVITA' 2011 E 2012 DEL DIPARTIMENTO SALUTE E SICUREZZA

Il Dipartimento Salute e Sicurezza ha partecipato ai seguenti importanti eventi e/o attività:  
Focus Group INAIL Roma, 28 febbraio 2013  
Banca Sicura 2013 Padova, 12 e 13 marzo 2013  
Meno carta più sicurezza Torino, 22 maggio 2013  
Banche e sicurezza Roma, Abi 5 e 6 giugno 2013



**Segreteria Nazionale, via Lombardia, 30  
00187 - Roma  
tel. 06-4603591**

**Fax 06/484704  
Mail: [uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)  
Pubblicazione**

**a cura del Dipartimento Salute e Sicurezze nei Luoghi di Lavoro  
Mail: [dssl@uilca.it](mailto:dssl@uilca.it)**