

UILCA CAMPANIA

Dipartimento Regionale Salute e Sicurezza dei Lavoratori

RISCHIO RAPINA IN BANCA

MANI IN ALTO

MANUALE PER IL RAPPRESENTANTE SINDACALE UILCA

Edizione aggiornata 2024-2025

Con dati OSSIF 2024 e riferimenti normativi aggiornati



INDICE DEI CONTENUTI

SEZIONE	CONTENUTO
1. Introduzione	Dati OSSIF 2024 – Il quadro attuale
2. Prima della rapina	Strumenti sindacali di prevenzione
3. Durante la rapina	Regole di comportamento
4. Dopo la rapina	Obblighi aziendali e supporto ai lavoratori
5. Trauma psicologico (PTSD)	Riconoscimento, diritti, documentazione
6. Il lavoratore solo in agenzia	Rischio specifico e tutele
7. Strumenti anti-rapina	Valutazione critica aggiornata
8. Quadro normativo	D.Lgs. 81/2008, Statuto, Jobs Act 2015
9. Strumenti contrattuali	CCNL – art. 15 semestrale e CIA
10. Focus Campania	Dati territoriali e priorità regionali
11. Scheda di rilevazione rapina	Modulo da compilare post-evento
12. Modulistica fac-simile	Lettere operative pronte all'uso
13. Glossario	Acronimi e termini tecnici
14. Appendice	Cenni Storici

1. INTRODUZIONE

Il presente manuale è redatto dalla UILCA Campania – Unione Italiana Lavoratori del Credito e dell'Assicurazione – per fornire al rappresentante sindacale uno strumento pratico e aggiornato per affrontare il tema del rischio rapina nelle agenzie bancarie.

DATO OSSIF 2024 – RAPINE IN BANCA IN ITALIA

51 rapine consumate in Italia nel 2024 | -36,3% rispetto al 2023 | -93,6% rispetto al 2014
Indice di rischio: 0,3 rapine ogni 100 sportelli (minimo storico assoluto)
Campania 2024: 7 rapine (da 9 nel 2023) | Regione tra le più colpite a livello nazionale
Investimenti annui delle banche in sicurezza fisica: oltre 400 milioni di euro
Fonte: OSSIF – Centro di ricerca ABI sulla sicurezza anticrimine, convegno Banche e Sicurezza, maggio 2025

Il calo è reale e significativo, ma NON significa che il rischio per i lavoratori sia proporzionalmente diminuito. Le rapine che avvengono oggi tendono ad essere più pianificate, più lunghe e più violente. Il numero di lavoratori che sviluppa conseguenze psicologiche gravi (PTSD) dopo una rapina rimane strutturalmente sottostimato e sottodocumentato.

ATTENZIONE – UNA LETTURA CRITICA DEI DATI

Meno rapine ≠ meno pericolo per il singolo lavoratore coinvolto.
Con la riduzione delle guardie giurate fisse e l'introduzione di sistemi temporizzati, le rapine che avvengono durano più a lungo e sono più traumatizzanti.
Il Sindacato non deve abbassare la guardia sulla base dei dati aggregati nazionali.
Il parametro rilevante è la qualità delle misure di sicurezza nella singola agenzia, non solo il numero nazionale di eventi.

2-3-4. NORME COMPORTAMENTALI: PRIMA, DURANTE E DOPO LA RAPINA

2. PRIMA DELLA RAPINA

Il D.Lgs. 81/2008 impone al datore di lavoro l'obbligo di adottare la migliore protezione possibile per ridurre al minimo il rischio rapina e le sue conseguenze sui lavoratori. Il Sindacato dispone di diversi strumenti per agire preventivamente:

- › **RLS:** Eleggere e supportare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 47 D.Lgs. 81/2008), figure di legge deputate specificamente alla tutela della salute e sicurezza.
- › **CIA:** Rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale inserendo clausole specifiche sul rischio rapina e sulle misure di sicurezza minime garantite in ogni agenzia.
- › **Semestrale:** Attivare gli incontri semestrali (art. 15 CCNL) entro 15 giorni dalla richiesta, con ordine del giorno scritto consegnato alla Direzione.
- › **DVR:** Richiedere l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi dopo ogni rapina o cambiamento del contesto operativo (art. 29, c. 3, D.Lgs. 81/2008).
- › **Accordi:** Richiedere la ridiscussione di accordi sulla sicurezza obsoleti o dimostratisi inefficaci.

3. DURANTE LA RAPINA

Se siamo vittime di una rapina, ogni nostra decisione può mettere a rischio la vita nostra e di tutti i presenti. Ogni rapina è un evento potenzialmente mortale.

REGOLE FONDAMENTALI DURANTE LA RAPINA

- ✓ NON reagire in nessun modo e per nessun motivo
- ✓ Non muoversi se non per ordine dei rapinatori
- ✓ Favorire la conclusione rapida dell'evento e la fuga dei malviventi
- ✓ Non dare indicazioni false ai rapinatori
- ✓ Non cercare di impedire la fuga dei banditi
- ✓ Non azionare allarmi collegati alle Forze dell'Ordine durante la rapina
- ✓ Dopo la fuga: avvertire nell'ordine – Forze dell'Ordine, Banca, Sindacato, RLS

Gli atti eroici lasciamoli ai film. Anche un eventuale 'buon esito' non giustifica il rischio corso.
Coerente con Guida Antirapina ABI 2024 (OSSIF / Ministero dell'Interno).

4. DOPO LA RAPINA

Il Sindacato e gli RLS devono recarsi tempestivamente presso l'agenzia colpita per verificare la dinamica dei fatti e portare sostegno concreto ai colleghi.

Obblighi del lavoratore verso sé stesso:

- › Recarsi al Pronto Soccorso per certificare eventuali danni fisici e psichici (anche il solo stato di shock è documentabile e rilevante ai fini INAIL).
- › In alternativa, recarsi dal proprio medico di fiducia informandolo puntualmente di quanto accaduto.

- › Richiedere esplicitamente la visita al medico competente aziendale (art. 41, c. 1, lett. b, D.Lgs. 81/2008 – su richiesta del lavoratore).

Obblighi aziendali che il Sindacato deve verificare:

- › Chiusura dell'agenzia per il resto della giornata lavorativa.
- › Presidio di Guardia Giurata Armata Fissa per almeno una settimana.
- › Attivazione del supporto psicologico aziendale (vedi sezione 5 – PTSD).
- › Rielaborazione del DVR entro i termini previsti dall'art. 29, c. 3, D.Lgs. 81/2008.
- › Comunicazione dell'evento all'INAIL se si sono verificati danni fisici o psichici certificabili.

5. IL TRAUMA PSICOLOGICO POST-RAPINA (PTSD)

Questa sezione è una delle principali integrazioni rispetto alle precedenti edizioni del manuale. Il trauma psicologico è il danno più frequente e sistematicamente sottovalutato nelle rapine bancarie. Il rappresentante sindacale deve conoscerlo per tutelare i colleghi in modo efficace.

Che cos'è il PTSD

Il Disturbo Post-Traumatico da Stress (Post-Traumatic Stress Disorder – PTSD) è una patologia riconosciuta dalla comunità scientifica e dal sistema medico-legale italiano come conseguenza diretta di eventi traumatici, tra cui le rapine. Non è una debolezza psicologica: è una risposta normale del cervello a un'esperienza anormale.

SINTOMI DA RICONOSCERE – Quando intervenire

IMMEDIATI (ore/giorni dopo la rapina):

- Stato confusionale, difficoltà di concentrazione, senso di irrealtà
- Tremori, tachicardia, difficoltà respiratorie, nausea
- Pianto incontrollato o, al contrario, assenza totale di reazione (shock)

A BREVE TERMINE (settimane):

- Flashback, incubi, pensieri intrusivi legati alla rapina
- Evitamento: rifiuto di rientrare in agenzia, ansia anticipatoria
- Irritabilità, ipervigilanza, disturbi del sonno

A LUNGO TERMINE (mesi o anni – il più sottovalutato):

- Depressione, ansia cronica, isolamento sociale
- Incapacità lavorativa, assenteismo ricorrente, burn-out
- Il PTSD conclamato può manifestarsi anche 6-12 mesi dopo l'evento

ATTENZIONE: un lavoratore che 'sembra stare bene' subito dopo la rapina potrebbe sviluppare sintomi gravi nelle settimane o mesi successivi. Il follow-up è essenziale.

I diritti del lavoratore – quadro normativo

ART. 41, c. 1, lett. b – D.Lgs. 81/2008 – Sorveglianza sanitaria su richiesta

La sorveglianza sanitaria comprende visita medica su richiesta del lavoratore, ove il medico competente la ritenga correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibile di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta.

Il lavoratore ha il diritto di richiedere una visita al medico competente in qualsiasi momento. Non è necessario aspettare la scadenza della visita periodica. Questa visita non deve essere ostacolata dall'azienda.

INAIL – Riconoscimento del danno psichico da rapina

La rapina in banca è classificata come 'infortunio sul lavoro' dall'INAIL (rischio generico aggravato, coperto dalla polizza). Il danno psichico da PTSD è indennizzabile se documentato. Il lavoratore deve presentare denuncia di infortunio anche in assenza di danni fisici, qualora siano presenti sintomi psicologici certificati.

Come documentare il danno – guida pratica

Una documentazione accurata è fondamentale sia per l'INAIL che per eventuali azioni legali contro l'azienda. Il rappresentante sindacale deve guidare i colleghi in questo percorso:

- › **Immediatamente:** Accedere al Pronto Soccorso. Far verbalizzare: 'vittima di rapina in banca, stato di shock ansioso'. Conservare il referto.
- › **Entro 24 ore:** Comunicare l'evento all'INAIL. Non aspettare che l'azienda lo faccia: il lavoratore ha diritto di presentare denuncia autonomamente.
- › **Nei giorni successivi:** Consultare il proprio medico di base o uno specialista psichiatra/psicologo. Richiedere esplicitamente la correlazione tra i sintomi e l'evento rapina.
- › **Entro la settimana:** Richiedere per iscritto la visita al medico competente aziendale.
- › **Nei mesi successivi:** Conservare tutta la documentazione medica (visite, referti, prescrizioni). Qualsiasi diagnosi riconducibile all'evento è rilevante.

Obblighi aziendali – cosa deve fare l'azienda

CHECKLIST PER IL RAPPRESENTANTE SINDACALE – DOPO UNA RAPINA

- ☐ L'azienda ha chiuso l'agenzia per il resto della giornata?
- ☐ Ha attivato il supporto psicologico immediato (psicologo entro 24-48 ore)?
- ☐ Ha informato i lavoratori del diritto alla visita del medico competente?
- ☐ Ha predisposto un programma di follow-up psicologico nelle settimane successive?
- ☐ Ha comunicato l'evento all'INAIL?
- ☐ Ha avviato l'aggiornamento del DVR?
- ☐ Il personale dell'agenzia ha ricevuto la possibilità di non rientrare il giorno successivo?

Se anche una sola di queste voci non è stata soddisfatta: intervenire immediatamente.

Il ruolo del Sindacato nel follow-up

Il sostegno sindacale non si esaurisce nei giorni immediatamente successivi alla rapina. Il rappresentante UILCA deve:

- › Ricontattare i colleghi coinvolti dopo 2-4 settimane per verificare come stanno.
- › Monitorare eventuali episodi di assenteismo anomalo nei mesi successivi all'evento.
- › Segnalare all'azienda, per iscritto, qualsiasi caso in cui il supporto psicologico non sia stato adeguatamente fornito.
- › In caso di mancato riconoscimento del danno psichico da parte dell'INAIL, supportare il lavoratore nel ricorso, eventualmente con il patronato UILCA.

6. IL LAVORATORE SOLO IN AGENZIA

La progressiva riduzione degli organici nelle agenzie bancarie ha reso sempre più frequente la situazione in cui un'agenzia viene aperta e gestita da un unico addetto. Questa condizione rappresenta un rischio specifico e aggravato che richiede un'attenzione sindacale dedicata.

Perché è un rischio aggravato

In caso di rapina, il lavoratore solo in agenzia si trova in una condizione di estrema vulnerabilità:

- › Non può ricevere supporto da un collega in caso di malore o stato di shock.
- › Non può essere sostituito nella gestione dell'emergenza (chiamate alle Forze dell'Ordine, attivazione procedure aziendali) mentre è sotto minaccia.
- › L'agenzia monopresidiata è percepita dai rapinatori come obiettivo più semplice.
- › In caso di rapina con sequestro, il rischio per l'unico presente è massimo.
- › Il trauma psicologico post-rapina è statisticamente più grave nelle vittime che hanno affrontato l'evento senza colleghi presenti.

La posizione normativa

Il D.Lgs. 81/2008 non vieta espressamente l'apertura di un'agenzia con un solo addetto, ma obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi associati a questa scelta organizzativa (art. 28) e ad adottare misure proporzionate (art. 15). Una valutazione del rischio che ignori la monopresenza è formalmente e sostanzialmente inadeguata.

ART. 15 – Misure generali di tutela (D.Lgs. 81/2008)

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; la programmazione della prevenzione; l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

Cosa può e deve fare il Sindacato

POSIZIONE UILCA – MONOPRESENZA NELLE AGENZIE

La UILCA Campania ritiene che l'apertura al pubblico di un'agenzia con un solo addetto presente nei locali costituisca una condizione di rischio inaccettabile.

Il Sindacato deve:

1. Richiedere che il DVR contenga una valutazione specifica del rischio monopresenza.
2. Negoziare nel CIA una clausola che vieti l'apertura al pubblico in assenza di almeno due addetti.
3. Segnalare per iscritto alla Direzione ogni situazione di monopresenza rilevata.
4. In caso di mancata risposta aziendale, investire la ASL competente ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 81/2008.
5. Utilizzare il fac-simile dedicato (vedi Modulistica, lettera n. 5).

Misure compensative accettabili (in via transitoria)

Nelle situazioni in cui la monopresenza non possa essere eliminata immediatamente, il Sindacato può negoziare misure compensative minime:

- › Collegamento in videochat attiva con un referente aziendale durante tutta la durata dell'apertura.
- › Presenza di una Guardia Giurata Armata Fissa all'esterno dell'agenzia.
- › Riduzione dell'orario di apertura al pubblico nelle fasce orarie a maggior rischio statistico (11:00-13:30).
- › Procedura formalizzata di check-in telefonico ogni 30 minuti con la Direzione.
- › Installazione e manutenzione di metal detector funzionante all'ingresso.

Queste misure sono compensative e transitorie. La soluzione strutturale è il ripristino di organici adeguati.

7. STRUMENTI ANTI-RAPINA: VALUTAZIONE E CRITICITÀ

La scelta degli strumenti di sicurezza deve privilegiare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rispetto a mere considerazioni di costo. Di seguito una valutazione critica aggiornata dei principali sistemi.

GUARDIA GIURATA ARMATA FISSA

È statisticamente il deterrente più efficace contro le rapine con armi da taglio (coltello, taglierino), ancora tipologia prevalente. Il rapinatore 'mordi e fuggi' vede nella guardia un ostacolo insormontabile. Le banche tendono a non adottarlo per ragioni di costo, nonostante il suo comprovato potere deterrente. È significativo che, dopo ogni rapina, le stesse banche vi ricorrano immediatamente.

GUARDIA GIURATA ARMATA A GIORNI ALTERNI

Rappresenta una contraddizione: i rapinatori studiano i turni di presenza e colpiscono nei giorni di assenza. Offre una falsa percezione di sicurezza e nessun beneficio reale.

PORTE D'INGRESSO CON METAL DETECTOR

Strumento importante che impedisce l'ingresso di armi da fuoco e bombe. Non rileva armi da taglio di piccole dimensioni. Richiede manutenzione periodica attenta. Alcune banche lo sostituiscono con soluzioni meno efficaci adducendo il 'disagio per la clientela': il Sindacato deve opporsi a questa scelta.

VIDEOSORVEGLIANZA ATTIVA (AGGIORNAMENTO JOBS ACT 2015)

La videosorveglianza in agenzia è soggetta oggi all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori nella versione riformata dal D.Lgs. 151/2015 (Jobs Act). Il quadro normativo è cambiato significativamente rispetto alla disciplina previgente:

DISCIPLINA	CONTENUTO
Art. 4, c. 1 – Statuto (testo Jobs Act 2015)	Gli impianti audiovisivi possono essere installati solo previo accordo con RSU o RSA. In mancanza, previa autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).
Soggetto sindacale abilitato	RSU o RSA aziendale (NON le segreterie nazionali o regionali). Accordi firmati a livello non aziendale devono essere rinegoziati localmente.
In mancanza di accordo	Non è più la DTL (soppressa) ma l'INL – Ispettorato Nazionale del Lavoro – a rilasciare l'autorizzazione.
Effetti sulla sicurezza	La videosorveglianza attiva può provocare intervento delle Forze dell'Ordine a rapina in corso. Pericolosa per i presenti. Più utile nelle ore notturne, ad agenzia chiusa.

Dove le banche hanno sostituito la Guardia Armata con la sola videosorveglianza, il numero di rapine è aumentato. Il Sindacato deve opporsi a questa sostituzione e verificare la legittimità degli accordi esistenti.

ROLLER CASH / CASH IN CASH OUT

Sistemi che ritardano la disponibilità del denaro. Riducono l'appetibilità dell'agenzia ma aumentano la durata della rapina e il rischio di reazioni violente del rapinatore. Il Sindacato deve richiedere che il DVR valuti esplicitamente questo effetto collaterale.

SISTEMI D'ALLARME COLLEGATI ALLE FORZE DELL'ORDINE IN TEMPO REALE

POSIZIONE UILCA – RIMOZIONE ALLARMI A RAPINA IN CORSO

Laddove esistono sistemi d'allarme (es. pedaliera sotto la scrivania) che allertano le Forze dell'Ordine durante la rapina, il Sindacato deve richiederne la rimozione.

Motivazione: questi sistemi possono indurre il lavoratore – in preda al panico – ad attivarli, con rischio di intervento delle Forze dell'Ordine a rapina ancora in corso.

La Guida Antirapina ABI 2024 ricorda che 'l'attivazione dell'impianto di allarme richiede buon senso e la valutazione delle conseguenze'. Il vero buon senso è eliminarli.

8. QUADRO NORMATIVO AGGIORNATO AL 2024-2025

D.Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro

È la norma cardine. Sostituisce il D.Lgs. 626/94. Obbliga il datore di lavoro a valutare TUTTI i rischi, incluso il rischio rapina, nel DVR.

ART. 28, c. 1 – Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età.

ART. 29, c. 3 – Aggiornamento del DVR

La valutazione dei rischi deve essere rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

ART. 41, c. 1, lett. b – Sorveglianza sanitaria su richiesta

La sorveglianza sanitaria comprende visita medica su richiesta del lavoratore, ove il medico competente la ritenga correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibile di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta.

Statuto dei Lavoratori – L. 300/1970

ART. 9 – Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 4 – Impianti audiovisivi (testo riformato dal D.Lgs. 151/2015 – Jobs Act)

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo, previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Linee di Indirizzo – Conferenza Stato-Regioni (2010)

Il documento 'Linee di indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine' (17 marzo 2010) rimane il riferimento istituzionale fondamentale. Distingue due dimensioni del rischio: il rischio che una sede venga rapinata (security) e il rischio di traumi fisici e psichici per i lavoratori (safety, vigilanza ASL).

Nuovo Protocollo ABI – Dipartimento di Pubblica Sicurezza (11 dicembre 2024)

Il nuovo Protocollo prevede: rafforzamento del dialogo istituzionale, scambio di informazioni, impiego di strumenti tecnologici avanzati per la valutazione del rischio. I Protocolli ABI-Prefetture non sostituiscono la valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008 e non esonerano il datore di lavoro dai propri obblighi di legge verso i dipendenti.

9. GLI STRUMENTI CONTRATTUALI – CCNL SETTORE CREDITIZIO

Incontri Semestrali

ART. 15 CCNL – Incontri semestrali

Su richiesta del Sindacato hanno luogo incontri, con cadenza semestrale, dove si affrontano: carichi e ritmi di lavoro; organici; condizioni igienico-ambientali; tutela fisica delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli incontri devono avvenire entro 15 giorni dalla richiesta. Il Sindacato deve indicare preventivamente, per iscritto, tutti gli argomenti da trattare.

Contrattazione Integrativa Aziendale

ART. 31 CCNL – Contrattazione integrativa aziendale

I CIA hanno durata triennale. Le materie oggetto di trattativa includono: garanzie volte alla sicurezza del lavoro; tutela delle condizioni igienico sanitarie. Nel CIA è possibile inserire clausole specifiche su: misure di sicurezza minime per agenzia, divieto di apertura in monopresenza, obbligo di supporto psicologico post-rapina.

10. IL RISCHIO RAPINA IN CAMPANIA – FOCUS REGIONALE

La Campania è tra le regioni italiane con il maggior numero assoluto di rapine in banca. Il rappresentante UILCA deve tenerne conto nella valutazione del rischio agenzia per agenzia.

CAMPANIA – DATI OSSIF 2024

Rapine 2024: 7 (da 9 nel 2023 – calo del 22%)

Campania tra le prime 4 regioni italiane per numero assoluto di rapine

Province più esposte storicamente: Napoli, Caserta, Salerno

L'indice di rischio regionale supera la media nazionale (0,3 per 100 sportelli)

Fonte: OSSIF – dati presentati al convegno Banche e Sicurezza, maggio 2025

In sede di incontro semestrale (art. 11 CCNL), il rappresentante UILCA Campania deve richiedere:

- › Mappatura aggiornata del rischio per ciascuna agenzia regionale, con indicazione dei presidi di sicurezza attivi.
- › Dati sulle rapine subite nell'ultimo biennio, con le misure correttive adottate.
- › Elenco delle agenzie aperte in monopresenza e piano di adeguamento.
- › Verbale dell'ultima revisione del DVR per le agenzie ad alto rischio.
- › Piano di formazione specifica anti-rapina (art. 37, c. 9, D.Lgs. 81/2008).
- › Stato del supporto psicologico disponibile post-rapina e relative procedure.

11. SCHEDA DI RILEVAZIONE POST-RAPINA

Questa scheda deve essere compilata dal rappresentante sindacale o dall'RLS entro 24 ore dall'evento. Serve a documentare con precisione l'accaduto per tre finalità: aggiornamento del DVR, eventuale denuncia INAIL, sostegno in sede negoziale o legale.

ISTRUZIONE PER L'USO

Compilare la scheda immediatamente dopo la rapina, mentre i ricordi sono freschi.
Conservare la scheda compilata in formato cartaceo e digitale.
Non condividere la scheda con la Direzione aziendale senza autorizzazione del Sindacato regionale.
In caso di danni fisici o psichici ai lavoratori, allegare copia dei referti medici.

SEZIONE A – Dati generali

CAMPO	DA COMPILARE
Data e ora della rapina	
Agenzia (numero e indirizzo)	
Nome del compilatore (RSA/RLS)	
Data di compilazione scheda	

SEZIONE B – Situazione prima della rapina

DOMANDA	RISPOSTA
Numero di lavoratori presenti	
Clienti presenti al momento	
Era presente una Guardia Giurata Armata Fissa?	Sì / NO
Il metal detector era funzionante?	Sì / NO / ASSENTE
Erano presenti sistemi di videosorveglianza attiva?	Sì / NO
Erano presenti allarmi collegati alle Forze dell'Ordine?	Sì / NO
L'agenzia era aperta in monopresenza?	Sì / NO

SEZIONE C – Dinamica della rapina

DOMANDA	RISPOSTA
Numero di rapinatori	

Tipo di arma utilizzata	
Durata approssimativa dell'evento (minuti)	
I rapinatori conoscevano i sistemi di sicurezza?	SÌ / NO / INCERTO
Sono stati presi ostaggi o sequestrate persone?	SÌ / NO
Sono stati esplosi colpi d'arma da fuoco?	SÌ / NO
Sono stati commessi atti di violenza fisica?	SÌ / NO (descrivere)
Le Forze dell'Ordine sono intervenute durante la rapina?	SÌ / NO
Bottino sottratto (indicare se noto)	

SEZIONE D – Situazione dei lavoratori dopo la rapina

DOMANDA	RISPOSTA
Lavoratori che hanno richiesto assistenza medica	
Lavoratori inviati al Pronto Soccorso	
L'azienda ha chiuso l'agenzia?	SÌ / NO – a che ora
È stato attivato il supporto psicologico?	SÌ / NO
È stata collocata una guardia armata post-rapina?	SÌ / NO
L'azienda ha comunicato l'evento all'INAIL?	SÌ / NO / NON NOTO
Il Sindacato/RLS è stato avvertito?	SÌ / NO – a che ora

SEZIONE E – Osservazioni e misure correttive richieste

Note del rappresentante sindacale / RLS:

Firma RSA/RLS: _____ Data: _____

12. MODULISTICA FAC-SIMILE

Adattare ogni lettera alle specificità della propria azienda prima dell'utilizzo.

Lettera 1 – Richiesta rivisitazione accordo sulla sicurezza

Spett.le Banca / Direzione Locale / Direzione Centrale / RLS

In seguito al nuovo Protocollo d'Intesa ABI–Dipartimento di Pubblica Sicurezza (11 dicembre 2024) e al documento 'Linee di indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine' (Conferenza Stato-Regioni, 2010), riteniamo indispensabile rivedere gli accordi sulla sicurezza e in particolare sul 'Rischio Rapina' attualmente in essere nella nostra Azienda. Restiamo in attesa di risposta. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

Lettera 2 – Rimozione allarmi a rapina in corso

Spett.le Banca / Direzione Locale / Direzione Centrale / RLS

Vi chiediamo di rimuovere i sistemi di allarme collegati alle Forze dell'Ordine in tempo reale (es. pedaliera, pulsante nascosto) presso le agenzie: _____. Tali sistemi aumentano il rischio per l'incolumità dei presenti durante la rapina. Restiamo in attesa di pronta risposta. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

Lettera 3 – Richiesta incontro semestrale (art. 115 CCNL)

Spett.le Banca / Direzione Locale / Direzione Centrale

La scrivente OO.SS. chiede che vengano fissate le date per gli incontri di Semestrale come previsto dall'art. 15 del CCNL. Gli argomenti sono dettagliati nel documento allegato. Gli incontri devono essere fissati entro 15 giorni dalla presente. Richiediamo risposta scritta sulle soluzioni che intenderete adottare. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

Lettera 4 – Richiesta intervento ASL per rischio rapina

Spett.le ASL / UOTSLL _____

Portiamo a Vostra conoscenza che la Banca _____ sta peggiorando le condizioni di sicurezza riguardo il 'rischio rapina' presso l'agenzia n. ____ via _____ città _____ per i seguenti motivi: (1) _____; (2) _____; (3) _____. L'agenzia è stata rapinata in data _____ con le seguenti modalità: _____. Vi invitiamo a intervenire urgentemente e a contattare: Sig. _____ cell. _____ email: _____. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

Lettera 5 – Richiesta chiusura agenzia in monopresenza (NUOVO)

Spett.le Banca / Direzione Locale / Direzione Centrale / RLS

Lo scrivente Sindacato invita la Direzione ad adottare urgenti misure in relazione all'agenzia n. ____ via _____ città _____, attualmente aperta al pubblico con un solo addetto presente nei locali. Questa condizione costituisce un rischio aggravato ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (artt. 15 e 28), non adeguatamente valutato nel DVR vigente. Chiediamo che: (1) l'agenzia non venga aperta al pubblico con meno di due addetti presenti; (2) il DVR venga aggiornato con specifica valutazione del rischio monopresenza; (3) vengano adottate le misure compensative descritte nella nostra comunicazione allegata. Invitiamo l'RLS presente a richiedere visione del DVR relativo all'agenzia. In assenza di riscontro entro 10 giorni, investiremo la ASL competente. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

Lettera 6 – Richiesta supporto psicologico post-rapina (NUOVO)

Spett.le Banca / Direzione Locale / Medico Competente / RLS

In seguito alla rapina avvenuta presso l'agenzia n. ____ in data _____, la scrivente OO.SS. chiede che: (1) venga attivato immediatamente il supporto psicologico per i lavoratori coinvolti, con psicologo disponibile entro 24-48 ore; (2) venga garantita la possibilità di visita al medico competente su richiesta di ciascun lavoratore (art. 41, c. 1, lett. b, D.Lgs. 81/2008); (3) venga predisposto un piano di follow-up psicologico per le 4-6 settimane successive; (4) l'evento venga comunicato all'INAIL. Chiediamo conferma scritta delle azioni intraprese entro 48 ore. Cordiali saluti.

UILCA Campania – RSA _____ Data: _____

13. GLOSSARIO – ACRONIMI E TERMINI TECNICI

Un riferimento rapido per i rappresentanti sindacali meno familiari con la terminologia tecnica della sicurezza sul lavoro nel settore bancario.

TERMINE / ACRONIMO	SIGNIFICATO E NOTE
ASL / UOTSL	Azienda Sanitaria Locale / Unità Operativa Tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro. È l'ente pubblico deputato alla vigilanza sul rispetto del D.Lgs. 81/2008. Può effettuare ispezioni nelle agenzie bancarie.
CIA	Contratto Integrativo Aziendale. Il contratto negoziato a livello di singola azienda, integrativo del CCNL nazionale. Ha durata triennale.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Per i bancari: 'CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali'.
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi. Documento obbligatorio che il datore di lavoro deve redigere valutando tutti i rischi presenti in azienda, incluso il rischio rapina. Deve essere aggiornato dopo ogni evento significativo.
INAIL	Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. Riconosce e indennizza i danni fisici e psichici (PTSD) derivanti da rapine come infortuni sul lavoro.
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ha sostituito la DTL (Direzione Territoriale del Lavoro). Rilascia le autorizzazioni per l'installazione di sistemi di videosorveglianza in assenza di accordo sindacale (art. 4, L. 300/1970).
Jobs Act	Denominazione informale della riforma del lavoro attuata con L. 183/2014 e i successivi decreti legislativi, tra cui il D.Lgs. 151/2015 che ha riformato l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di videosorveglianza.
Monopresenza	Condizione in cui un'agenzia bancaria opera con un unico addetto presente nei locali. Costituisce un rischio aggravato ai sensi del D.Lgs. 81/2008.
OSSIF	Osservatorio sulla Sicurezza Fisica dell'ABI. Centro di ricerca dell'Associazione Bancaria Italiana sulla sicurezza anticrimine. Pubblica annualmente i dati statistici sulle rapine in banca.
PISLL	Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro. Denominazione usata in alcune regioni per i servizi ASL di vigilanza sulla sicurezza sul lavoro.
PTSD	Post-Traumatic Stress Disorder – Disturbo Post-Traumatico da Stress. Patologia psicologica riconosciuta che può manifestarsi dopo una rapina. Indennizzabile dall'INAIL come danno da infortunio sul lavoro.
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Eletto dai lavoratori, è consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi (art. 50, D.Lgs. 81/2008). Ha accesso al DVR con obbligo di riservatezza.
RSA / RSU	Rappresentanza Sindacale Aziendale / Rappresentanza Sindacale Unitaria. Livello aziendale del Sindacato. È il soggetto abilitato a stipulare accordi sulla videosorveglianza (art. 4 L. 300/1970 – testo Jobs Act).
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Figura tecnica nominata dal datore di lavoro, collabora alla redazione del DVR.

Safety	Sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro. Di competenza del datore di lavoro (D.Lgs. 81/2008) e sotto la vigilanza delle ASL. Distinta dalla security.
Security	Sicurezza contro atti criminosi (rapine, furti). Di competenza della banca e delle Forze dell'Ordine, coordinata attraverso i Protocolli ABI-Prefetture. Non sostituisce gli obblighi di safety del datore di lavoro.

14. Cenni Storici e considerazioni

Questo Manuale trova la sua origine in un altro Manuale del 2010 elaborato dall'allora Falcri (Oggi confluita in Unisin), Manuale che ha fatto storia in ambito Bancario in materia di sicurezza sul lavoro.

Punti di forza dell'originale

Il manuale ha un merito storico reale: è nato da una battaglia concreta (il caso BNL Milano 2007) e ha effettivamente contribuito alla produzione di un documento istituzionale nazionale. Questo gli dà credibilità e autorevolezza che un manuale puramente teorico non potrebbe avere. La struttura narrativa — esposto → incontri ASL → documento nazionale — è efficace per motivare i sindacalisti a non arrendersi di fronte all'inerzia aziendale. La modulistica fac-simile è genuinamente utile nella pratica quotidiana.

Criticità principali

Il problema più evidente è che il documento mescola continuamente livelli molto diversi: linee guida operative, documenti istituzionali integrali, articoli di giornale e scritti di opinione. Questo rende difficile orientarsi per chi lo usa come strumento di lavoro. Un sindacalista che deve affrontare un incontro con la direzione fa fatica a trovare rapidamente le informazioni che gli servono.

La distinzione tra security (contrasto alla criminalità, competenza bancaria e delle Prefetture) e safety (tutela della salute dei lavoratori, competenza del datore di lavoro e vigilanza ASL) è concettualmente fondamentale ma non viene mai spiegata chiaramente al lettore. Eppure è la chiave di volta dell'intero impianto normativo.

Una riflessione più generale

Il manuale riflette un approccio tipicamente italiano alla sicurezza sul lavoro: molto centrato sul conflitto sindacale come motore del cambiamento, poco su una cultura condivisa della prevenzione. Questo ha senso in un contesto in cui le aziende resistono sistematicamente. Però un documento più orientato a costruire una cultura della sicurezza — anche coinvolgendo i lavoratori non solo come vittime ma come protagonisti attivi della prevenzione — avrebbe forse più efficacia nel lungo periodo. Il modello delle "linee di indirizzo" della Conferenza Stato-Regioni va esattamente in quella direzione: non contrapposizione ma integrazione tra security e safety. È la parte più innovativa dell'eredità di quel percorso, e meriterebbe più spazio.

il caso BNL Milano 2007

Ci si riferisce a un esposto presentato dal sindacato FALCRI il 4 luglio 2007 alla ASL di Milano, relativo ai rischi per la salute e l'incolumità dei lavoratori delle agenzie BNL, causati dall'elevato numero di rapine. L'esposto chiedeva indagini sulle responsabilità penali e sulle violazioni di legge relative alla sicurezza dei lavoratori e della clientela.

Cronistoria degli incontri

L'ASL convoca le parti il 2 agosto 2007. Seguono un secondo incontro il 18 ottobre 2007 per esaminare la documentazione fornita da BNL, una richiesta formale di stralcio del DVR il 29

ottobre, la ricezione della documentazione il 27 dicembre, e un ultimo incontro il 24 gennaio 2008. Il tono è collaborativo da tutte le parti; BNL non assume atteggiamenti ostruzionistici.

Il dato di partenza: 35 rapine in 5 anni

Tra il 2003 e il 2007, le agenzie milanesi BNL hanno subito 35 rapine in 21 agenzie su 30 (il 70% del totale). Tutte realizzate con armi da taglio. La quasi totalità delle agenzie rapinate era dotata di sei misure di sicurezza: bussola, metal detector, piantonamento non fisso, videosorveglianza, protezione perimetrale centralizzata, dispositivo a apertura ritardata. La misura adottata sistematicamente dopo ogni rapina era una sola: il piantonamento fisso — il che suggerisce implicitamente che BNL stessa la ritenesse la più efficace, pur non adottandola in via preventiva.

La distinzione concettuale chiave

L'ASL introduce e difende con fermezza una distinzione che BNL aveva ignorato: il **rischio rapina** (probabilità che un'agenzia venga rapinata) è cosa diversa dal **rischio di danni fisici e psichici ai lavoratori** conseguenti alla rapina. Il D.Lgs. 626/94 — e per estensione il successivo D.Lgs. 81/2008 — obbliga il datore di lavoro a valutare il secondo, non solo il primo. Il DVR di BNL valutava esclusivamente il rischio patrimoniale, usando parametri come "volumi di contante trattati" per classificare il danno, mentre non conteneva alcuna indicazione sulle misure per proteggere i lavoratori durante una rapina in corso.

Le sette osservazioni e raccomandazioni

1. Errata intestazione del DVR. Il documento BNL titola "Valutazione del rischio rapina" anziché "Valutazione del rischio di traumatismi e danni psichici da rapina". Non è una questione nominalistica: l'oggetto della valutazione è sbagliato. Raccomandazione: riformulare l'intero processo valutativo a partire dall'oggetto corretto.

2. Criteri di classificazione del danno orientati al patrimonio. Le tre fasce di rischio (accettabile/moderato/elevato) e le dieci classi di rischio usate da BNL misurano i volumi di contante, non i danni alle persone. Raccomandazione: separare nettamente la valutazione del danno patrimoniale da quella del danno alla salute dei lavoratori.

3. Opacità delle misure adottate per agenzia. Le schede di valutazione riportano solo "conforme al Protocollo ABI" senza specificare quali misure siano effettivamente in uso. Ciò rende impossibile verificare la congruenza tra il profilo di rischio della singola agenzia e le protezioni adottate. Raccomandazione: rendere trasparenti le misure specifiche per ogni agenzia verso tutte le parti aventi diritto, incluso l'organo di vigilanza.

4. Misure del Protocollo ABI potenzialmente pericolose durante la rapina. Il Protocollo ABI prevede 13 misure di cui almeno 4 vanno adottate. L'ASL segnala che alcune di esse — videosorveglianza attiva, allarme antirapina (misure 5-7) e dispositivi temporizzatori (misure 10-11) — se funzionanti durante una rapina, possono aggravare il rischio per i presenti, provocando un intervento delle Forze dell'Ordine a rapina in corso o prolungando la durata dell'evento.

Raccomandazione: esaminare con attenzione l'effetto di queste misure sulla sicurezza dei lavoratori a rapina in corso, non solo il loro effetto deterrente preventivo.

5. Misura di miglioramento uguale per tutte le agenzie. Il DVR prevede la stessa misura correttiva per il 2008 per tutte le agenzie (formazione comportamentale), indipendentemente dai punteggi di rischio che variano da 1 a 9 su scala 10. Raccomandazione: formulare piani di miglioramento differenziati per agenzia.

6. Efficacia storica delle misure adottate. Su 35 rapine, in un solo caso era presente il piantonamento fisso (e la guardia si era allontanata dalla posizione corretta). Il dato è "fortemente suggestivo" del fatto che il piantonamento non fisso — adottato per ragioni economiche — sia inefficace. Raccomandazione: riconsiderare le misure in uso valorizzando la clausola del Protocollo ABI che impone la selezione qualitativa e non solo quantitativa dei sistemi.

7. Efficacia del piantonamento fisso da verificare. BNL lo adotta sistematicamente dopo ogni rapina ma non lo prevede in via ordinaria. L'ASL chiede che ne venga condotta una valutazione specifica come misura di tutela della salute, non solo di deterrenza.

Conclusioni del documento

L'ASL dichiara di aver assolto l'obbligo di risposta a FALCRI, riconosce i limiti della propria analisi e la non conclusività del percorso, e invita BNL a fissare un nuovo incontro per rispondere alle osservazioni ricevute. Il tono finale è aperto al dialogo ma fermo: la questione non è chiusa e il lavoro comune deve proseguire.

Rilievo storico-sindacale

Questo documento è uno dei passaggi chiave che trasforma la vertenza locale FALCRI-BNL in un precedente istituzionale nazionale. È la prima volta che un'ASL italiana produce un atto formale di osservazioni e raccomandazioni sulla gestione del rischio rapina nel settore bancario, distinguendo esplicitamente security e safety e rivendicando la propria competenza di vigilanza sul secondo. Questo percorso culminerà nel 2010 con le "Linee di Indirizzo" della Conferenza Stato-Regioni, documento tuttora vigente.

CONCLUSIONI E IMPEGNO UILCA CAMPANIA

La UILCA Campania si impegna a tutelare la salute e la sicurezza di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del settore creditizio operanti sul territorio campano.

Il calo storico delle rapine (-93,6% dal 2014 al 2024) è un risultato positivo che non deve però tradursi in un abbassamento della guardia. Le rapine che avvengono oggi tendono ad essere più violente e traumatizzanti. La riduzione degli organici e la diffusione della monopresenza nelle agenzie hanno creato nuovi scenari di rischio che richiedono nuovi strumenti di tutela.

IMPEGNI UILCA CAMPANIA

- ✓ Formare e informare i rappresentanti sindacali su diritti e strumenti di intervento
- ✓ Monitorare l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 nelle agenzie campane
- ✓ Intervenire con tutti gli strumenti normativi e contrattuali in caso di deterioramento delle condizioni di sicurezza
- ✓ Collaborare con le ASL territoriali per la vigilanza sulle Linee di Indirizzo della Conferenza Stato-Regioni
- ✓ Sostenere i lavoratori vittime di rapina nel percorso di riconoscimento del PTSD e nel ricorso INAIL
- ✓ Contrastare la monopresenza nelle agenzie campane attraverso la contrattazione aziendale

CONTATTI UILCA CAMPANIA

Piazzale Immacolatella Nuova, 5 – 80133 NAPOLI
Tel. 081/2252411
E-mail: campania@uilca.it

Per emergenze sindacali, segnalazioni di rischio rapina o richieste di supporto post-rapina:
contattare immediatamente la sede regionale.

UILCA CAMPANIA – Unione Italiana Lavoratori del Credito e dell'Assicurazione
Edizione 2024-2025 | Dipartimento Regionale Salute e Sicurezza



ATTENZIONE: DOCUMENTO NON UFFICIALE

Dario fierro