

# **Pressioni illecite: sappiamo riconoscerle?**

Pubblichiamo il volantino redatto dalle Segreterie Nazionali Unicredit per ricordare quali sono i comportamenti espressamente vietati, in presenza dei quali vi invitiamo ad avvertire immediatamente i vostri rappresentanti sindacali.

## **Pressioni illecite: cosa sono (protocollo 22/4/2016, articoli 2, 4 e 5)**

- Maltrattare i collaboratori
- Creare un clima di tensione o mancare di rispetto alle colleghe e ai colleghi
- Pretendere report frequenti e inutili
- Fare pressioni per aggirare norme di legge o aziendali
- Telefonate, mail e riunioni fuori orario

## **Cosa è vietato (NOVITÀ dell'accordo del 21/12/2018)**

- Diffondere classifiche comparative tra colleghe e colleghi;
  - Chiedere previsioni di consulenza e di vendita con cadenza inferiore alla settimana;
  - Chiedere previsioni di consulenza e di vendita su singoli clienti;
  - Fornire indicazioni commerciali con eccessiva frequenza e inutili ripetizioni;
  - Usare strumenti diversi dalle procedure aziendali per monitorare le vendite.
-

# Banca d'Italia: gli gnomi e il calzolaio

Raccontano i fratelli Grimm di un calzolaio, ridotto in povertà, che nottetempo venne aiutato in modo misterioso a produrre le sue scarpe.

Poiché presto, grazie a questo costante aiuto, recuperò un tenore di vita dignitoso, volle un giorno appostarsi per scoprirne l'autore. Quando apprese che a fabbricare le scarpe erano piccoli e volenterosi omini nudi, sua moglie volle cucire per loro bellissimi vestitini, e li lasciò la sera sul tavolo. Gli omini trovarono i vestiti, li indossarono e, soddisfatti, festeggiarono. Poi andarono via e non tornarono più. Così ciascuno aveva aiutato l'altro e tutti furono felici.

Accade poi che, in una realtà che sembra una brutta favola, ci sia un mondo alle prese con una tragica pandemia, dove tutti vengono invitati a stare a casa.

Non è una vacanza, è un sacrificio. Che in tutto il mondo è stato fatto perché tutti potessimo salvarci.

È servito a ridurre i contagi, a congestionare il meno possibile gli ospedali, a esporre a minor rischio medici e infermieri, a consentire ai malati di essere curati al meglio. Un sacrificio duro di cui hanno sofferto – e soffriranno – aziende, lavoratori, famiglie, persone.

Ma un sacrificio giusto. E utile: oggi, siamo in “fase due”.

Occorrono ancora cautele per non vanificare tutto, ma andiamo verso il meglio.

In tutto questo tempo, perciò, **#siamorimastiacasa**.

Come richiesto, come necessario.

Connessi, sì, iperconnessi, con mille strumenti. Ma soli.

Nessuno sembra averci visti, nessuno sa delle nostre vite. Non una parola scambiata davanti a un caffè, non una comunicazione personale (esco prima perché è il compleanno di mio figlio), non un abbraccio nei momenti di sconforto, non una pacca sulla spalla di apprezzamento.

Ma tutto è andato avanti, come sempre.

Abbiamo portato avanti le attività come sempre, lavorando anche molte ore in occasione di una scadenza, o facendo anche più di prima, perché magari con le scuole chiuse e i figli da accudire abbiamo dovuto cambiare orari e ci siamo trovati al pc dopo cena, per recuperare e essere puntuali per una consegna.

Abbiamo svolto il nostro lavoro su postazioni improvvisate, chini su una sedia scomoda in cucina o rubando la cameretta al bambino, soli tutto il giorno o in presenza di un invadente nucleo familiare, gridando ai figli “zitti!!!”.

Insieme a questo, molti di noi, sono invece andati a lavorare in presenza, eccome.

Tutto questo è accaduto e accade, senza neanche sentire la necessità di fare pubblicità a quello che è, per noi, “soltanto” lavoro.

E ogni giorno, al mattino, scarpe nuove, belle e lucide, sono state trovate sul tavolo, dal calzolaio.

Ma un mattino abbiamo trovato anche noi qualcosa sul tavolo. Però non erano vestiti. Erano **articoli di giornale** che dipingevano i lavoratori di Banca d'Italia come coloro che, a casa loro, si crogiolano nella beata nullafacenza. Comunicazioni che ci hanno fatto male.

Ma non solo a noi. Hanno fatto male a tutti coloro, tantissimi in Italia e nel mondo, che hanno lavorato, duramente, nella

modalità di lavoro agile, durante la pandemia.

Vogliamo allora ricordare invece, a tutti i lavoratori di Banca d'Italia che il nostro Vertice, anche in un recente incontro con le OO.SS., ha più volte sottolineato come il nostro personale stia lavorando in modo più che efficace in questo periodo, come e più che in passato, stanti le difficoltà. E come lo stesso Governatore abbia più volte ringraziato il personale.

Questo per dire che qualcuno che "ci spiava" mentre lavoravamo nascosti nelle nostre case, c'è stato e sa perfettamente chi è che "produce misteriosamente le scarpe".

A chi ci attacca dall'esterno vorremmo spiegare come siano stati regolarmente svolti tutti i servizi al cittadino, le analisi e verifiche di vigilanza, l'attività di ricerca economica e molte altre funzioni.

Vorremmo spiegare come esistono tante attività che non si vedono ma vanno fatte, come persino i flussi immateriali di moneta elettronica non "camminino" da soli.

Vorremmo raccontare come e con quanto sacrificio si siano svolte attività in presenza, dal ricircolo del contante alla produzione di banconote.

Vorremmo dire che sì, molti hanno difficoltà a rientrare – come ovunque, non a caso il recente decreto del governo tutela i genitori – che molti invece preferirebbero tornare a lavorare in presenza – ma per senso di responsabilità, anche dal Governo, è ancora richiesto di fare diversamente – che per molti il rientro è prossimo e che sì, abbiamo paura – ma ci chiediamo chi, in questo periodo, non ne abbia avuta -.

Vorremmo poi ricordare che questo vale per i dipendenti di Banca d'Italia come per tutti i lavoratori d'Italia, o del mondo – tantissimi – che hanno lavorato in smart work e che denigrare i primi significa aver denigrato tutti gli altri.

Ma tutto questo è forse inutile spiegarlo, lo si è visto, a chi ha scritto e parlato in modo inconsulto e fazioso, con l'unica intenzione di lasciarci a lavorare soli e nudi come gli gnomi della favola, spogliandoci della nostra dignità.

Noi vogliamo invece unirvi a tutto il Paese e raccontare la stessa favola dei fratelli Grimm.

Vogliamo raccontare di tutti quelli che hanno lavorato da casa, in Banca d'Italia, nel pubblico e nelle aziende private, facendo il loro dovere in smart work.

Vogliamo raccontare di chi ha reso smart ciò che per sua natura non lo era, delle maestre di asilo che hanno organizzato conference call con piccoli partecipanti indisciplinati che non spegnevano i microfoni e non prenotavano gli interventi, o dei colleghi che, in Banca d'Italia, in videoconferenza hanno fatto alternanza scuola lavoro per gli alunni delle scuole.

Vogliamo raccontare di quelli che invece hanno lavorato in presenza, in Banca d'Italia, nel pubblico e nelle aziende private e che, grazie a chi era in smart work, ha trovato ambienti meno affollati e percorsi più sicuri.

Lo facciamo perché pensiamo che il mondo sia cambiato e che il lavoro agile continuerà ad accompagnarci ancora a lungo in emergenza, ma rimarrà anche dopo.

E ci rifiutiamo di concepirlo come un lavoro inesistente, nascosto, denigrato, ignorato e dato per scontato. Occorrerà un gran cambiamento di vedute per affermare che si tratta di lavoro vero, fatto da persone. Che i file non compaiono per miracolo nelle cartelle, che le procedure non si concludono autonomamente...che le scarpe non appaiono da sole sui tavoli.

Donando vestiti agli gnomi, il calzolaio e sua moglie avevano riconosciuto loro la dignità.

Noi non dobbiamo riconoscere nulla a nessuno, ma per tutti i lavoratori oggi vogliamo mettere in luce il vestito della dignità che qualcuno cerca di togliere.

Roma, 16 maggio 2020

**La Segreteria Nazionale**

---

## **MPS: Banca poco agile!**

				
---	---	---	---	---

Con **unilaterale decisione** l'azienda ha abolito il lavoro agile nella rete filiali con decorrenza dal prossimo lunedì 18 maggio. Il lavoro agile viene indiscriminatamente sostituito dai permessi retribuiti di cui alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, oppure con l'invito ai colleghi a usufruire di ferie o permessi arretrati.

È una **scelta incomprensibile** perché mette in ulteriore difficoltà le filiali già oberate dalle incombenze inerenti ai servizi di pubblica utilità di cui ai Decreti Ministeriali "Cura Italia" e "Liquidità". L'evasione di queste pratiche (moratorie mutui, CIG, liquidità alle imprese) sta incontrando notevoli difficoltà e ritardi a causa della confusione normativa e organizzativa prodotta dall'azienda, con aggravio dei carichi di lavoro sui gestori e titolari di filiale, perlopiù insostenibili.

Di fronte a questa situazione, che ci vede arrancare nel settore per l'erogazione dei servizi pubblici essenziali, a maggior ragione imbarazzante per un'azienda che annovera lo

Stato come azionista di riferimento, viene stabilito che finisce l'esperienza, **a nostro avviso proficua e compatibile**, del lavoro agile nella rete filiali, condannando le stesse a rinunciare al contributo dei dipendenti in remoto e preferendo mettere a riposo risorse preziose che avrebbero volentieri continuato a contribuire all'economia delle filiali.

**È una decisione irresponsabile che trova la nostra assoluta contrarietà**, scontenta i dipendenti creando un clima pericolosamente divisivo e fa strame del lavoro sindacale faticoso ma improntato al senso di responsabilità che ci ha sin qui contraddistinto.

Questa banca ha bisogno di una gestione delle risorse umane diversa e più competente. Una gestione che dia prova di conoscere quello di cui parla. E che agisca di conseguenza.

Siena, 15 maggio 2020

## LE SEGRETERIE

---

# Decreto rilancio: ecco le misure per i lavoratori

A conti fatti, secondo il presidente del Consiglio, i soldi stanziati per i **lavoratori** ammontano a **25,6 miliardi di euro**, circa il **40%** dei 55 smossi per il **decreto Rilancio**. “Milioni di lavoratori hanno beneficiato e stanno beneficiando della cassa integrazione” ma sappiamo che “ce ne sono tanti che non l'hanno ottenuta perché i **meccanismi** di quella regionale, quella in **deroga**, sono molto farraginosi e siamo intervenuti per riformarlo” e “adesso con il nuovo meccanismo già al

momento della prenotazione direttamente all'Inps" sarà possibile "erogare una parte della Cig", ha assicurato il ministro dell'Economia, **Roberto Gualteri**. Per quanto riguarda il bonus di 600 euro per gli autonomi, la **nuova tranche**, ha aggiunto, "arriverà **immediatamente** appena il decreto sarà in **Gazzetta Ufficiale**, senza bisogno di fare domanda. Tutti coloro che l'hanno già avuta avranno un **secondo bonifico**". Queste le principali misure approvate in **Consiglio dei ministri**. In alcuni casi si tratta di misure introdotte e in altri di nuove indennità.

### **I 600 euro**

Ai **liberi professionisti** e ai **collaboratori coordinati continuativi**(co.co.co), già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità pari a 600 euro, viene **automaticamente erogata** un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. Stessa misura anche per i lavoratori autonomi iscritti alle **gestioni specialidell'Assicurazione generale obbligatoria**, per i **lavoratori stagionali del turismo** e degli stabilimenti termali, per i **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori a determinate condizioni. La misura vale anche per i lavoratori nel **mondo dello sport**, del **settore agricolo** (500 euro), ai lavoratori iscritti al **Fondo lavoratori dello spettacolo**.

### **I 1000 euro per chi ha perdite ingenti**

Ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata **Inps**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il **33% del reddito** del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di **maggio 2020** pari a 1000 euro. Stessa misura per i lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla gestione separata Inps non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi specifici requisiti.

### **Le norme per le fasce deboli**

Si prevedono specifiche norme per lo svolgimento in sicurezza delle **attività produttive** e commerciali, prevedendo la **sorveglianza sanitaria** eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a **rischio di contagio**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da **immunodepressione**, anche da patologia Covid-19, o da esiti di **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di **terapie salvavita** o comunque da **comorbilità** che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

### **Il reddito di emergenza**

Per il mese di maggio si introduce il "**reddito di emergenza**", destinato al sostegno dei nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, individuati secondo specifici requisiti di compatibilità e incompatibilità. Il Rem sarà erogato dall'Inps in **due quote** ciascuna pari all'ammontare di **400 euro**. Le domande per il Rem devono essere presentate entro il termine del mese di **giugno 2020**.

### **500 euro ai lavoratori domestici**

Si riconosce un'indennità, pari a **500 euro mensili**, per i mesi di aprile e maggio 2020, in favore dei **lavoratori domestici** che al 23 febbraio 2020 avevano in essere uno o più **contratti di lavoro** per una durata complessiva superiore a **10 ore settimanali**, a condizione che non siano conviventi col datore di lavoro. L'indennità **non è cumulabile** con altre riconosciute per Covid-19 e non spetta ai percettori del **reddito di emergenza** o ai percettori del **reddito di cittadinanza** a determinate condizioni, ai titolari di pensione, ad eccezione dell'**assegno ordinario di invalidità** e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

### **I congedi**

C'è l'innalzamento a **30 giorni** dei **congedi** di cui possono fruire i **genitori lavoratori** dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai **12 anni** (per il quale è

riconosciuta una **indennità pari al 50 per cento** della retribuzione) e l'estensione del relativo arco temporale di fruizione sino al **31 luglio 2020**. Tali periodi sono coperti da **contribuzione figurativa**.

### **Chi ha il reddito e cassintegrati nei campi**

Al fine di promuovere il **lavoro agricolo**, si stabilisce la possibilità per i percettori di **ammortizzatori sociali**, limitatamente al periodo di **sospensione a zero ore** della prestazione lavorativa, di **Naspi** e **Dis-Coll** nonché di **reddito di cittadinanza**, di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo **contratti a termine** non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di **2000 euro** per l'anno 2020.

### **L'emersione del lavoro nero**

Al fine di garantire livelli adeguati di tutela della **salute** individuale e collettiva in conseguenza della contingente ed eccezionale emergenza sanitaria e favorire l'emersione di **rapporti di lavoro irregolari**, i datori di lavoro possono presentare istanza, per concludere un contratto di lavoro subordinato con **cittadini stranieri** presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di **lavoro irregolare**, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri. Per le medesime finalità, i cittadini stranieri, con **permesso di soggiorno** scaduto dal **31 ottobre 2019**, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, possono richiedere un **permesso di soggiorno temporaneo**, valido solo nel territorio nazionale, della durata di **6 mesi** dalla presentazione dell'istanza. Se, nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, il cittadino straniero esibisce un **contratto di lavoro subordinato** o la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa nei settori dell'**agricoltura**, allevamento e **zootecnia**, pesca e **acquacoltura** e attività connesse, assistenza alla persona per

se stessi o per componenti della propria famiglia, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza, **lavoro domestico di sostegno** al bisogno familiare, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per **motivi di lavoro**. Sono previste specifiche disposizioni sulla permanenza dei **procedimenti penali** nei confronti dei datori di lavoro per **favoreggiamento dell'immigrazione clandestina** e per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla **prostituzione** o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, per il reato di **riduzione in schiavitù** o per **caporalato**.

### **La cassa integrazione**

Il dl Rilancio ha previsto anche l'innalzamento a **18 settimane** della durata massima del trattamento ordinario di **integrazione salariale** per le aziende che si trovano già in cassa integrazione straordinaria, nonché del trattamento di integrazione salariale in deroga. Lo stanziamento di risorse a copertura della eventuale necessità di un **ulteriore finanziamento** delle misure di integrazione salariale, prevedendo anche la possibilità di estendere il periodo massimo di durata dei trattamenti per un massimo di **quattro settimane** fruibili dal **1° settembre al 31 ottobre 2020**.

### **La semplificazione della cassa**

Vengono previste anche misure di **semplificazione** in materia di ammortizzatori sociali, consentendo ai datori di lavoro che non anticipano i relativi trattamenti, di richiedere il **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'**Inps**.

### **Niente licenziamenti per altri 5 mesi**

Si estende a **cinque mesi** il termine previsto dal **decreto-legge**

**"cura Italia"** entro il quale sono vietati i **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi e sono sospese le procedure in corso.

### **Bonus baby-sitter**

Deciso anche l'aumento del limite massimo complessivo per l'acquisto di servizi di **baby sitting** (da 600 euro a 1.200 euro) e la possibilità, in alternativa, di utilizzare il bonus per l'iscrizione ai **servizi socio-educativi territoriali**, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario pubblico e privato il limite massimo è aumentato a **2.000 euro**.

### **Lo smartworking**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i **genitori lavoratori dipendenti** del settore privato che hanno almeno un **figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di **lavoro in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali. Per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato.

### **La legge 104, più permessi**

Nei mesi di **maggio e giugno 2020** sono aumentati di **12 giornate** i permessi retribuiti usufruibili per chi dispone della **legge 104** per l'assistenza di un familiare.

**Fonte: [www.ilfattoquotidiano](http://www.ilfattoquotidiano)**

---

# Fase 2: da lunedì 18 maggio le banche potranno decidere di ricevere i clienti senza appuntamento

				
---	---	---	---	---

Nuovo accordo tra Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin con Abi. Nelle filiali ingressi contingentati (rapporto uno a uno tra clienti e lavoratori); distanza di sicurezza, mascherine e guanti per i dipendenti; obbligo di appuntamento se risale il contagio

Roma, 12 maggio 2020. Cambiano le "regole" per l'accesso in banca a partire da lunedì 18 maggio, in linea con le disposizioni del governo sulla cosiddetta "Fase 2": ingressi contingentati nelle filiali, anche senza appuntamento, ma con **rapporto massimo di uno a uno tra numero di clienti e lavoratori**, per andare incontro alla maggiore mobilità delle persone iniziata lo scorso 4 maggio. Scatterà, comunque, immediatamente l'obbligo di **prenotazione telefonica** e sarà stabilita una **riduzione dell'operatività** delle agenzie bancarie nelle zone in cui **l'aggravamento del rischio sanitario** comporterà l'adozione di più rigorose misure di contenimento della mobilità dei cittadini da parte delle istituzioni. Nelle filiali sarà rispettato sempre il

mantenimento della distanza di sicurezza, sarà garantita la disponibilità di dispositivi di protezione individuale per tutte le lavoratrici e i lavoratori bancari. Sono queste le principali novità dell'accordo sottoscritto oggi tra i sindacati bancari Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin con l'Abi secondo il quale verranno valutati i test sierologici per i dipendenti.

«Considerato l'attuale stato delle evidenze scientifiche relative ai test sierologici (che ne attesta il rilievo ai fini di indagini epidemiologiche – e non diagnostici – indispensabili per garantire la protezione dall'emergenza sanitaria in atto), le Parti effettueranno le opportune valutazioni a seguito di quanto verrà disposto dalle competenti Autorità sanitarie» si legge nel testo del verbale sottoscritto dai segretari generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin (Lando Maria Sileoni, Riccardo Colombani, Giuliano Calcagni, Massimo Masi ed Emilio Contrasto) e dai rappresentanti dell'Abi.

**Per andare incontro alle esigenze dei dipendenti con figli di età fino a 14 anni, quindi ancora alle prese con la didattica a distanza in tutte le scuole di ogni ordine e grado, le banche valuteranno con i sindacati soluzioni solidaristiche con il ricorso della “banca del tempo” fino al 31 luglio 2020 (strumento introdotto con il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre scorso), tenendo comunque conto della possibilità di ricorrere ai congedi indennizzati introdotti con i decreti legge 23/2020 e 27/2020 varati dal governo. In relazione alle libertà sindacali, entro il 30 giugno 2020 i sindacati e l'Abi valuteranno soluzioni sperimentali per lo svolgimento “in remoto” delle assemblee del personale.**

**I Segretari Generali**

**Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

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

Verbale di riunione (12 maggio 2020)

---

# Fisac Alleanza: non ci lasciamo intimidire

COMUNICATO FISAC/CGIL ALLEANZA DEL 13/05/2020

Care/i iscritte/i e care/i lavoratrici/ori,

in un momento così difficile per il nostro paese e per tutti noi, siamo nuovamente obbligati ad intervenire con la nostra azienda in merito alle operatività messe in atto per i lavoratori e per la clientela.

Le nostre azioni di protesta a difesa dei lavoratori hanno provocato effetti mai riscontrati prima nella controparte che, per tutta risposta, **ha pesantemente minacciato la ns. Segreteria di Coordinamento delle RSA Alleanza.**

**Noi non ci lasciamo intimidire e continuiamo ad informarvi su ciò che accade.**

Come tutti sapete, anche per il mese di maggio Alleanza ha varato interventi in linea con il mese precedente:

- riduzione del 25% degli obiettivi (decurtazione valida anche per i mix, che restano mensilizzati, e per il raggiungimento delle incentivazioni degli Account);

- maggiorazione delle quote acquisite in maggio del 20% (e non più del 50% come previsto ad aprile);
- per il produttivo di maggio verrà ancora considerata la correntizzazione di febbraio, mentre dal prossimo mese si ritornerà agli scaglioni, anche se modificati (non ci saranno penalizzazioni fino al 90%);
- sono stati istituiti due nuovi bonus montequote per gli investimenti e per il risparmio/protezione.

Tali interventi confermano il giudizio che avevamo dato già lo scorso mese: **restano assolutamente insufficienti.**

Alleanza ha realizzato un risultato eccellente in aprile a dimostrazione che, nonostante le oggettive difficoltà riscontrate, **i lavoratori si stanno fortemente impegnando anche da remoto.**

Proprio per questo l'azienda dovrebbe dimostrare maggiore vicinanza ai propri lavoratori, che credono in lei e contribuiscono alla sua grandezza.

Ricordiamo a tutti che:

- le pressioni commerciali sono proibite, ne registriamo però ancora numerosi casi, nonostante le nostre denunce;
- gli orari di lavoro vanno rispettati (per i produttori parliamo di 40 ore a settimana) ed il sabato resta non lavorativo;
- le riunioni (call/videocall) non vanno fatte al di fuori dell'orario di lavoro (si deve poter pranzare e cenare);
- la formazione deve essere svolta durante l'orario di lavoro (non durante il tempo libero).

Permane ancora l'onerosa pretesa di compilare decine di file e di partecipare a numerose conference call alle ore più disparate; occorre inoltre dedicare troppo tempo per le innumerevoli circolari da studiare ed i corsi di formazione da svolgere quotidianamente. Anche questo toglie spazio all'attività vera e propria, già di per sé difficile ed

articolata.

Non dimentichiamo che il paese è in forte crisi economica, la clientela continua a rivolgersi a noi soprattutto per avere rassicurazioni e risposte ai problemi di liquidità (prestiti, riscatti, sospensione dei pagamenti); sono i lavoratori di base, in prima linea, ad occuparsi di loro.

La remotizzazione dei sistemi ha portato un ulteriore aggravio di lavoro anche per gli Impiegati Amministrativi, costretti a continui contatti telefonici e telematici con clienti e collaboratori, oltre alla lavorazione delle pratiche, enormemente lievitate, ed alla compilazione di modelli.

Alla luce di quanto scritto ci sentiamo di dover rinnovare alcune delle nostre richieste all'azienda:

- garanzie economiche e riduzione degli obiettivi almeno fino alla fine dell'anno;
- rimborso mensile per chi utilizza strumenti personali (cellulare, connessione wifi);
- cessazione delle pressioni commerciali;
- certezza che le *anticipazioni provvigionali* di marzo non verranno mai recuperate;
- rispetto degli orari di lavoro;
- diritto alla disconnessione;
- estensione delle agevolazioni previste per i riscatti nelle zone rosse anche al resto del paese;
- terminata l'emergenza, occorre disciplinare lo smart working con accordo tra le parti;
- accordo tra le parti per la rielezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

In relazione a quest'ultimo punto, in azienda è rimasto un solo RLS. I nostri solleciti per il rinnovo di un accordo che portasse alla rielezione di queste figure indispensabili, erano caduti nel vuoto negli ultimi anni.

Nemmeno adesso Alleanza ha voluto fare un accordo, pretendendo

la loro nomina temporanea da parte delle OO.SS per "sanare", in questo particolare momento, la situazione.

Oggi l'azienda, incurante della situazione economica che ci circonda, chiede a tutti un VELOCE cambio di organizzazione del lavoro e di mentalità, risultati importanti, sempre in crescita.

In contraddizione con questa pressante ricerca dei risultati, Alleanza OBBLIGA tutti i lavoratori a mettersi in FERIE, per azzerare le ferie maturate negli anni precedenti.

**Come si possono realizzare gli obiettivi, mentre siamo costretti a stare in ferie?**

Come fanno gli impiegati a lavorare tutte le pratiche e la produzione, se devono stare in ferie anche per due giorni a settimana?

Ricordiamo a tutti che **le FERIE VANNO GODUTE e nei giorni di ferie non si lavora!**

Le FERIE OBBLIGATORE sono in evidente incompatibilità con lo smart working, come confermato anche dalle ultime risposte fornite dal Governo in riferimento ai DPCM. E' vero che il protocollo di settore prevede questa possibilità, ma l'azienda non è in crisi e tutti stiamo regolarmente lavorando e facendo risultati da remoto ed i produttori lavorano per obiettivi mensili, non avendo ottenuto garanzie economiche.

Chiediamo all'azienda di rivedere questa disposizione e di consentire ai lavoratori di godere le ferie nel mese di agosto (il nostro CCNAL prevede che i dipendenti usufruiscano di almeno 14 giorni di ferie consecutive) oppure di programmare una settimana o più giorni in momenti diversi a scelta del lavoratore.

Nell'ultima settimana, inoltre, sono arrivate numerose email da Risorse Umane che hanno causato evidente confusione.

Alla nostra richiesta di chiarimenti, Alleanza ha dichiarato che restiamo in smart working e che l'operatività delle agenzie non è cambiata e **si va in ufficio solo per casi eccezionali, non gestibili da remoto.**

Siamo certi che non si tratti di un tentativo di scaricare le responsabilità aziendali sugli Agenti Generali.

Ricordiamo agli Agenti che sono **responsabili per la sicurezza** e consigliamo loro di rispettare puntualmente tutte le discipline previste dai DPCM.

Alleanza ha dichiarato che sta inviando nuove forniture di mascherine (visto che ne erano arrivate pochissime per agenzia), guanti, disinfettanti, igienizzanti, termoscanner per la misurazione della temperatura corporea, mascherine copri-occhi, pannelli in plexiglass per separare il bancone (dove presente) e per dividere il cliente dal collaboratore nella stanza di ricevimento.

Ricordiamo che, laddove non sia possibile rispettare le regole o manchino i dispositivi, gli uffici non possono ricevere clienti nemmeno per i casi eccezionali.

L'azienda ha dichiarato anche di volere tutelare i soggetti più deboli, invitando (nulla è obbligatorio) il personale con patologie e gli ultra 55enni ad inviare al Medico Competente la documentazione inerente il proprio stato di salute (nel rispetto della privacy e del segreto professionale, ci è stato assicurato) affinché possano restare in smart working, anche quando l'azienda inizierà a riaprire.

L'azienda ha ribadito che gli Ispettorati Agenziali resteranno chiusi e **rimane vietato recarsi a casa dei clienti.** Ci auguriamo, però, che Alleanza organizzi la sanificazione anche degli I.A. dotandoli dei dispositivi necessari e delle pulizie quotidiane in modo da poterli riaprire nei prossimi mesi. Siamo certi che l'azienda non voglia approfittare dell'emergenza Covid per chiudere definitivamente gli

ispettorati periferici, indispensabili per il presidio dei territori e della clientela.

Ricordiamo che Generali ha stanziato milioni per l'emergenza Covid; il Gruppo ha comunque conseguito utili milionari e, nonostante la crisi e l'invito degli Organi di Vigilanza, ha deciso di distribuire milioni di dividendi (anche se in due tranche). **Alleanza è il fiore all'occhiello del Gruppo**, coi suoi risultati eccellenti ed è giusto che l'azienda investa, stanziando risorse, anche sui propri lavoratori.

Italia, 13 maggio 2020

**Il Coordinamento Nazionale delle RSA FISA/CGIL di Alleanza**

Scarica il comunicato

---

# **La “mascolinità tossica” di Trump e Bolsonaro: un ostacolo nella lotta al Coronavirus**

*Abbiamo davvero bisogno di leader che mettano in discussione la parola scientifica utilizzando un linguaggio aggressivo, guerrafondaio e misogino?*

*Riportiamo la traduzione di ampi stralci di un articolo di Robin Dembroff, professore di filosofia alla Yale University, pubblicato dal Guardian.*

# Il dominio “machista” e la parata negazionista

Il mese scorso, dopo che la California aveva dichiarato da giorni lo stato di emergenza e le scuole di Seattle avevano iniziato a chiudere, **Donald Trump** affermò che il Covid-19 sarebbe semplicemente “andato via”. Poco dopo dichiarò che sarebbe “scomparso ... come un miracolo”. Trump venne sostenuto in questa parata negazionista da altri leader populistici di estrema destra, in particolare dal presidente del Brasile, **Jair Bolsonaro**, il quale, nel mese di marzo, descrisse il Covid-19 come una “semplice influenza” che non giustifica “l’isteria” sorta intorno alla diffusione del virus, e dichiarò che il Brasile sarebbe stato immune al coronavirus grazie al proprio clima e a una popolazione sostanzialmente giovane.

## Mascolinità tossica

Ma cosa spinge uomini come Trump e Bolsonaro a negare, falsificare e non ammettere l’evidenza della crisi della salute pubblica?

Questi due uomini hanno in comune un tratto saliente: la mascholinità tossica, un concetto divenuto popolare a gennaio 2019, quando Gillette ha lanciato una serie di pubblicità che sfidavano le espressioni tradizionali della mascholinità, come il bullismo, la repressione delle emozioni e le molestie sessuali.

L’attuale pandemia mette in netto rilievo quanto possa essere utile il concetto di mascholinità tossica. Il dottor Roger Kirby, un esperto di salute maschile, osserva che le forme tossiche di mascholinità, che conducono a comportamenti “dominanti, aggressivi, [e] a rischio”, fanno sì che gli uomini vedano la malattia o altri problemi di salute come effeminati e deboli, portandoli a scegliere il rischio e il

disagio rispetto all "emasculazione" della ricerca di cure mediche.

Trump e Bolsonaro sono chiari esempi di uomini che si aggrappano a forme tossiche di mascolinità. Si scagliano contro tutto ciò che minaccia il loro dominio e si affidano alla misoginia e alla violenza per rafforzare il loro ego. Denigrano le donne e la femminilità al fine di rafforzare il loro fragile senso di virilità, riferendosi alle donne come "troie", "cani" e "pezzi di culo". Trump si è vantato delle dimensioni del suo pene e dei suoi livelli di testosterone e Bolsonaro ha detto che preferirebbe avere un figlio morto piuttosto che gay.

Entrambi giustificano frequentemente la violenza e attaccano coloro che non condividono le loro tesi. Nella nostra attuale crisi, la loro mascolinità tossica è una minaccia mortale, che rischia di danneggiare loro stessi e gli altri.

### **Il linguaggio bellico per rafforzare consensi e dominio**

Inizialmente i due leader hanno rifiutato di ammettere la gravità della situazione, sminuendone la portata e credendo di essere immortali e immuni a qualsiasi attacco esterno e, di conseguenza, al coronavirus.

Ora che questa menzogna non è più sostenibile, Trump e Bolsonaro hanno cambiato direzione. Entrambi tentano di apparire "iper-virili" eroi di guerra, impegnati a proteggere i loro Paesi da un "nemico invisibile".

Questi autoritratti militaristici chiariscono che Trump e Bolsonaro sono concentrati ad alimentare le divisioni e vincere le elezioni, e non hanno nessuna intenzione di fare ciò che è necessario per salvare vite umane.

Abbiamo bisogno di empatia, solidarietà e compassione

Non abbiamo bisogno di patriottismo e armi; abbiamo bisogno di

ricerca medica connessa a livello globale, reti di sicurezza sociale e assistenza sanitaria per tutti. Abbiamo bisogno di leader che consentano agli esperti della salute pubblica di prendere decisioni politiche, piuttosto che nutrire il loro interesse personale.

Ci ritroviamo in un tempo che ha bisogno di tratti tradizionalmente "femminili", quali empatia, solidarietà e compassione. Gli uomini al potere hanno scelto di dare la priorità al loro precario senso di mascolinità, rifiutando le prove scientifiche, utilizzando la retorica della violenza, della guerra e della divisione, mettendo noi tutti in pericolo.

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

---

## Grazie...

*Pubblichiamo la lettera inviata dalla Fisac Intesa Sanpaolo dell'Area Liguria al Direttore Operativo (COO sta per Chief Operating Office).*

***È una lettera che purtroppo gran parte dei territori di quasi tutte le banche potrebbero sottoscrivere.***

---

Il COO della Banca, di cui fino a ieri conoscevamo ben poco, ci ha scritto in data 04/05/2020 nelle nostre caselle mail un bel messaggio motivazionale per intraprendere la fase due.

Essendo noi molto preoccupati che la fase 2 prosegua sulla falsariga della fase 1 abbiamo quindi deciso di scrivere una lettera di risposta alla mail in oggetto per evidenziare tutte le criticità che si sono manifestate in questi mesi e quelle che sembrano proiettarsi sul nostro orizzonte.

La risposta è dura come sono stati dure le

settimane passate a reggere sulle nostre spalle tutte le difficoltà di questo momento.

*“Cara Paola,*

*abbiamo letto con grande attenzione la lettera che hai inviato questa mattina a tutti i colleghi. Apprezziamo tantissimo che il COO di Banca trovi, nelle sue **ardue giornate di lavoro**, dedicate alla crescita delle persone ed alla sostenibilità sociale dell’impresa, il tempo di scrivere ai colleghi in prima linea nel corso di questa emergenza.*

*Dite di esservi dimostrati generosi sia per quanto riguarda i tempi sia per quanto riguarda il denaro, ma il concetto di generosità che consiste nel dare di più di quel che si potrebbe non può essere auto attribuito.*

*Noi riteniamo invece che **in questa situazione i veri generosi siano stati i colleghi che sono venuti in filiale a lavorare senza tirarsi mai indietro**, mettendo a grave rischio la propria salute e quella delle loro famiglie.*

*Comunque visto che ci hai gentilmente concesso l’occasione di rispondere al tuo messaggio qualche grazie lo vogliamo dire anche noi:*

- Grazie per averci costretto a comprare i DPI con i nostri soldi e poi averci inviato una quantità ridicola di protezioni a metà Aprile.*
- Grazie per aver promesso di regalarci sei giorni di ferie per il nostro impegno, salvo poi obbligarci a farli in un periodo in cui è impossibile usarle per il nostro benessere psicofisico.*
- Grazie per aver cambiato continuamente la procedura per la sospensione/erogazione dei finanziamenti ai privati ed alle aziende.*
- Grazie per non aver fatto presidiare le*

- agenzie con guardiane fisse.*
- Grazie per averci lasciati soli mentre la gente ci urlava BANCA DI MERDA e prendeva a pugni le porte.*
  - Grazie per averci continuato a chiedere di vendere le polizze salute durante una pandemia.*
  - Grazie per le condizioni di igiene necessarie che non avete garantito nei locali di lavoro.*
  - Grazie per la mancata manutenzione straordinaria dei filtri d'aria dei nostri ambienti.*
  - E ancora grazie per aver ripristinato i budget uguali al mese di febbraio come se la fase 2 fosse un liberi tutti.*

*Potete comunque restare tranquilli.*

*Come sempre, le filiali continueremo a mandarle avanti noi, nonostante tutto."*

Vi faremo sapere se la collega ci risponderà oppure preferirà occuparsi di come distribuire i ricchi dividendi agli azionisti o bearsi della solita straordinaria trimestrale fatta grazie al nostro impegno.

**Fisac ISP Area Liguria**

---

## **BCC: aggiornato il protocollo del 24 marzo scorso. Inizia la "Fase 2"**

In tarda serata di giovedì 7 maggio è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali e

FederCASSE il “Protocollo condiviso” in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore del Credito Cooperativo.

Questo accordo va quindi ad aggiornare, integrandolo, il primo Protocollo sottoscritto tra le

Parti nel settore il 24 marzo scorso.

L’aggiornamento del “Protocollo” definisce ulteriori disposizioni per prevenire e contenere il contagio, a seguito del DPCM del 26 aprile 2020, integrando le previsioni e i profili contenuti e definiti nel precedente accordo in materia.

Con il 18 di maggio, nel Credito Cooperativo, si apre una nuova fase per un graduale ritorno all’operatività ordinaria, così come previsto dalla “Fase 2”, ferme restando le massime tutele per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

La disciplina del Protocollo prosegue la linea di grande attenzione a tutela della salute e sicurezza di Lavoratrici, Lavoratori e della stessa clientela.

Elemento di rilievo è la previsione dell’art 2 comma 6 DPCM 26 aprile 2020, secondo la quale la mancata attuazione del Protocollo, tale da non garantire adeguati livelli di protezione e sicurezza, determina la sospensione dell’attività lavorativa fino al ripristino degli standard di sicurezza.

Viene confermato il ricorso alla modalità di lavoro agile quale principale misura di contenimento del contagio, nonché la raccomandazione nel limitare l’accesso della clientela presso le filiali, tramite appuntamenti telefonici o mail.

In tema di affollamento in entrata e uscita dalle sedi operative, il Protocollo definisce la possibilità di estendere negli uffici direzionali l’articolazione di orari di lavoro per gruppi di lavoratori differenziati compresa tra le 7:30 e le 19:30. Una flessibilità aziendale condizionata da un’informativa da

rendere alle RSA interessate, secondo le previsioni contrattuali in materia.

Resta inteso che in caso di innalzamenti degli indici del contagio le Bcc-Cr e Raiffeisen disporranno le modalità di ingresso e afflusso esclusivamente su appuntamento, valutando anche l'opportunità di riduzione dell'operatività e il ricorso ad ulteriori idonee soluzioni organizzative.

Si prosegue assolutamente con il mantenimento delle previsioni in termini di distanziamento sociale, sanificazione periodica e pulizia degli ambienti di lavoro, ad ogni fine turno lavorativo, e si ribadisce la previsione di dotazione a tutto il personale di mascherine protettive, oltre la predisposizione dei plexiglas e dell'utilizzo del gel igienizzante.

Restano ancora in vigore tutte le prescrizioni in materia di informativa circa le proprie condizioni di salute, ivi compreso l'impegno giornaliero per le lavoratrici e i lavoratori di misurazione della temperatura corporea, con divieto di accesso sui posti di lavoro in caso di temperatura superiore ai 37,5°.

Particolare attenzione per l'accesso di fornitori terzi verso i quali, per la prima volta, si prevede l'obbligo aziendale di adeguata informativa circa le norme di salute e sicurezza per disciplinare le consegne e i lavori presso i locali delle banche.

Viene assunto pienamente il concetto di "controllo sanitario" periodico introducendo il ruolo del medico competente che collaborerà con il datore di lavoro nel reinserimento lavorativo a seguito di pregressa infezione da Covid/19.

Lo stesso "medico competente" provvederà nel segnalare all'azienda stessa, con l'obiettivo di assicurare una maggiore tutela e sicurezza nei luoghi di

lavoro, situazioni di particolare  
"fragilità" e patologie attuali e precedenti delle Lavoratrici  
e dei Lavoratori in assoluto  
rispetto della normativa sulla privacy.

Il ruolo dei Comitati Aziendali, ai quali partecipa l'Azienda,  
gli RSA e gli RLS, resta di  
fondamentale rilevanza, per tutta la fase di emergenza, così  
come anche la Commissione  
Nazionale Permanente, che in raccordo costante con gli stessi  
Comitati prosegue nella sua  
attività di monitoraggio intervento nelle eventuali situazioni  
di criticità in tema salute e  
sicurezza.

Sempre con riguardo al contenimento dei rischi da contagio  
Covid/19, le Parti infine si  
impegnano a continuare il percorso di dialogo e confronto  
sulla materia con il precipuo  
compito di valutare, tempo per tempo, l'opportunità di  
aggiornare le previsioni del  
Protocollo con particolare riferimento ai profili afferenti i  
dispositivi di protezione  
individuale, i servizi a contatto con il pubblico e la  
conseguente organizzazione delle  
relative modalità e tempi di lavoro.

Con la definizione di questo documento si completa quindi la  
sessione dedicata a questa  
complessa fase negoziale e si apre ora il percorso di  
definizione degli strumenti normativi ed economici atti a  
governare la complessiva gestione organizzativa e a preservare  
le necessità e le aspettative delle Lavoratrici e dei  
Lavoratori circa la conciliazione dei loro tempi di vita e  
lavoro ai tempi del "Corona/virus"

Roma li 8/5/2020

**Le Segreterie Nazionali**  
**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL UILCA**

Scarica l'allegato: COMUNICATO UNITARIO PROTOCOLLO 7MAGGIO

Scarica l'allegato: Protocollo Condiviso Cred Coop 7Maggio per firma

---

## **Banca d'Italia: incontro sul Servizio Banconote**

Lo scorso giovedì 30 aprile si è svolto un incontro informativo, convocato dalla Banca, sul Servizio Banconote.

Durante l'incontro, la Delegazione aziendale ha ripercorso le vicende che hanno interessato lo stabilimento in relazione all'emergenza Coronavirus – chiusura temporanea e poi parziale ripresa dell'attività a regime produttivo ridotto – evidenziando come, a ridosso della fine del turno del secondo split team, le misure di prevenzione concordate nel protocollo sembrano essersi dimostrate adeguate rispetto alle necessità di tutela della salute dei lavoratori, al punto da consentire di ipotizzare una riapertura totale a partire dall'11 maggio.

Dal punto di vista della Banca, infatti, è necessario riprendere quanto prima la produzione a pieno regime al fine di recuperare quella persa nel periodo di chiusura e riuscire in questo modo a mantenere gli obiettivi produttivi previsti.

Per conseguire le esigenze produttive illustrate, l'Amministrazione ha dichiarato la necessità di aprire un confronto con le Rappresentanze locali, finalizzato a studiare un'ipotesi di cambiamento organizzativo, limitato nel tempo,

rispetto a quello attualmente in essere in virtù degli accordi del 2017.

La Fisac CGIL, che fin dagli inizi della pandemia aveva fortemente sostenuto la necessità di tutela dei lavoratori, considerando l'ambiente lavorativo e la limitata possibilità di distanziamento sociale possibile durante le lavorazioni, **ha da subito opposto il proprio dissenso rispetto all'ipotesi di ritorno alla massima produzione già dall'11 maggio** e ha invece proposto di proseguire con l'esperienza degli split team per l'intero mese di maggio: riteniamo infatti che siano ancora troppe le incertezze sanitarie a livello nazionale e, di conseguenza, troppo alta la probabilità che un incidente di percorso vanifichi tutto quanto di buono, da tutti, è stato fatto.

Rispetto alla realtà del Servizio, inoltre, riteniamo che ci siano ancora troppi elementi da chiarire (ad esempio la questione spinosa dei DPI adottati) per poter prevedere un ritorno ad un pieno regime produttivo o, peggio ancora, ad una produzione intensificata con la finalità di recuperare quanto non conseguito in questo periodo di fermo.

Su questo, respingiamo da subito ogni allusione alla concorrenza delle stamperie private in ambito europeo, ritenendolo il **solito elemento distorto di persuasione**, peraltro ricorrente e neppure troppo originale. Crediamo che il solo senso del dovere dei lavoratori sia sufficiente ad affrontare una ripresa delle attività in modo sereno, senza necessità di inasprire i toni della discussione.

Questa O.S. è peraltro disponibile, come sempre, a trovare soluzioni utili al raggiungimento della produzione necessaria, dopo questo periodo, in considerazione da un lato delle esigenze rappresentate dalla Banca e, dall'altro, della salute dei colleghi e della loro tranquillità lavorativa. Poiché, tuttavia, ciò che la Banca rappresenta non è una ripresa dell'attività normale, ma uno sforzo aggiuntivo, peraltro

ancora in una situazione di emergenza sanitaria nazionale, nel dare tale disponibilità, riteniamo necessario chiarire da subito alcune questioni di fondo:

- la natura dell'intervento organizzativo richiesto e il suo obiettivo: se infatti l'ipotesi che verrà proposta richiederà uno sforzo dei lavoratori che va oltre la normale operatività al fine di recuperare produzione, sarà indispensabile definirne rigorosamente l'orizzonte temporale, a nostro avviso necessariamente limitato nel tempo;
- le misure aggiuntive rispetto all'attuale protocollo, adatto a un'organizzazione per split team, che verranno poste in essere quando si darà luogo a una produzione con la compagine lavorativa al completo;
- la possibilità di prevedere tutele per coloro che presentano necessità particolari, ad esempio la mancata riapertura di strutture scolastiche e dei centri estivi;
- certezza dell'orario, perché se è vero che ci sarà un incremento è pur vero che questo deve conciliarsi e con la salute e con la quotidianità;
- riconoscimenti e livellamento di trattamento per il personale assunto dopo il 2017;
- riparametrazione degli obiettivi e assoluto coinvolgimento di tutto lo stabilimento per non creare ulteriori disparità.

Si tratta di questioni che richiedono una scrupolosa trattazione e dei necessari tempi per darvi luogo.

La Fisac Cgil torna pertanto a ribadire la propria contrarietà rispetto a una riapertura a pieno regime dall'11 maggio, auspicando che anche stavolta l'Amministrazione mostri un'apertura alla riflessione, a tutela dei lavoratori.

Roma, 4 maggio 2020

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