

Cattolica Assicurazioni: preoccupazione per rilievi di IVASS

La Fisac CGIL del Gruppo Cattolica esprime profonda preoccupazione per i rilievi mossi da IVASS ad esito dell'ispezione conclusasi il 24 luglio 2020 e le cui sfavorevoli risultanze sono state consegnate alla società venerdì scorso.

La scorsa primavera l'istituto di vigilanza aveva già evidenziato un indebolimento della situazione di solvibilità del Gruppo ed imposto un **piano di rafforzamento patrimoniale**.

Il nuovo intervento giunge proprio nel mezzo della realizzazione di quel percorso di rafforzamento che ha visto la sottoscrizione di un accordo di partnership con Generali ed il suo ingresso nell'azionariato di Cattolica con una quota rilevante ma non ancora di controllo.

IVASS ha richiesto l'elaborazione entro 60 giorni di un piano di rimedio sotto la responsabilità dell'Amministratore Delegato, ed in particolare:

- ◆ un profondo ricambio dei componenti del CdA nel senso di un rafforzamento del sistema di governance;
- ◆ il rapido completamento dell'aumento di capitale con l'emissione della seconda tranche da 200 milioni di euro;
- ◆ la vendita entro fine anno delle azioni rivenienti dal recesso dei soci contrari alla trasformazione in Spa.

Riteniamo che il piano di adeguamento ai rilievi IVASS non debba in alcun modo avere negative ricadute sui lavoratori/trici.

In tal senso le OO.SS hanno richiesto, unitamente alle Segreterie Nazionali, un nuovo urgente incontro con l'AD.

Chiediamo che tutti gli attori in campo (istituzioni e

soggetti coinvolti) si facciano garanti di un piano di continuità aziendale che eviti ricadute impreviste e salvaguardi i posti di lavoro per tutti i colleghi/e.

Milano, Roma, Verona, 14 gennaio 2021

Fisac CGIL Gruppo Cattolica

La pandemia vista con gli occhi delle donne: compila il questionario

La pandemia e le conseguenze ad essa correlate hanno posto e stanno ponendo a dura prova intere comunità a livello globale. In questo contesto di sofferenza, **le donne hanno pagato e stanno pagando un prezzo molto alto.**

Al fine di comprendere meglio la complessità che stiamo attraversando, abbiamo scelto di raccogliere dati ma di farlo mediante lo **sguardo delle donne abruzzesi e molisane alle quali è indirizzato un questionario – realizzato da Coordinamento Donne Spi Cgil Regionale, Auser Abruzzo e Segreteria Cgil Regionale Abruzzo Molise – di facile compilazione, anche on line, e che garantisce il totale anonimato alle partecipanti.**

Per questo chiediamo a tutte le donne di dedicarci pochi minuti e compilare il questionario allegato: cogliere il punto

di vista delle donne riteniamo sia un passaggio utile per attuare una nuova stagione dell'agire sindacale, istituzionale, sociale, economico.

[Compila il questionario online](#)

Fonte: SPI CGIL Abruzzo Molise

Tutte le novità del nuovo DPCM di Gennaio

Arriva l'ok del Presidente Conte al nuovo DPCM di Gennaio: ecco tutte le nuove disposizioni per la gestione dell'emergenza contagi da Covid-19.

Il premier Giuseppe Conte ha firmato il nuovo dpcm con le misure per il contrasto all'emergenza Covid.

Il provvedimento si affianca al Decreto-Legge 14 gennaio che ha prorogato lo stato d'emergenza al 30 aprile, il divieto degli spostamenti fuori Regione e introdotto la zona bianca.

Ecco cosa prevede il nuovo decreto e cosa cambia dal 16 gennaio per via di tutte le novità in arrivo.

Zone Rosse, Arancioni e gialle

Quasi tutta Italia in zona arancione e il divieto di spostarsi tra le regioni **fino al 15 febbraio**, con Lombardia e Sicilia che saranno le prime zone rosse del 2021.

- **Lombardia, Sicilia e provincia di Bolzano = zona rossa**
- **Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Umbria e Valle D'Aosta, Calabria, Emilia-Romagna e Veneto = zona arancione**
- **Sardegna, Basilicata, Toscana, Provincia Autonoma di Trento, Molise = zona gialla**

Negozi

Nelle giornate festive e prefestive sono chiusi i negozi all'interno di:

- mercati
- centri
- gallerie e parchi commerciali

A eccezione di:

- farmacie
- parafarmacie
- presidi sanitari
- punti vendita di generi alimentari, di prodotti agricoli e florovivaistici
- tabacchi
- edicole
- e librerie.

Palestre, piscine, cinema, musei, teatri e bar

Chiuse anche palestre e piscine – anche se si continua a

lavorare per consentire la ripresa almeno agli sport individuali nelle zone gialle – così come cinema e teatri.

Apertura dei musei sì, ma solo in zona gialla o naturalmente in quella bianca (quando mai qualche regione riuscirà ad approdarvi con i contagi pienamente sotto controllo) e solo nei giorni feriali.

Per bar ed enoteche (codici Ateco 56.3 e 47.25) scatta il divieto di vendita da asporto di **bevande e alcolici** dopo le 18.

Riapertura Scuole

Riapertura delle scuole superiori, che il Dpcm prevede da lunedì (tranne in zona rossa) con presenza dal 50 al 75 per cento.

Nuovi criteri zone

Più severi i criteri che porteranno automaticamente le regioni in zona arancione e rossa e istituisce la nuova zona bianca per chi non supererà un tasso di incidenza di 50 positivi ogni 100.000 abitanti.

Spostamenti

Fino al 5 marzo, sarà in vigore la regola che consente una sola volta al giorno ad un massimo di due persone (oltre ai minori di 14 anni conviventi) di andare a trovare parenti o amici nella regione, se questa è in zona gialla, o nel comune se è in zona arancione o rossa.

E sempre fino al 5 marzo sarà possibile spostarsi nelle regioni arancioni dai comuni con una popolazione non superiore ai 5mila abitanti, per una distanza non superiore ai 30 km e mai verso i capoluoghi di provincia.

Il testo del DPCM

Ecco il testo completo del nuovo Dpcm firmato dal premier **Giuseppe Conte**: contiene le misure per contrastare l'emergenza Covid.

QUI IL TESTO DEL DECRETO.

QUI GLI ALLEGATI AL DECRETO.

Fonte: www.lentepubblica.it

Intesa Sanpaolo assume 3.500 persone a fronte di 7.200 uscite volontarie

*Centrati i target dell'accordo sindacale,
il gruppo recluta ulteriori mille persone
rispetto alle previsioni iniziali.
Messina: «Ricambio generazionale
decisivo»*

Intesa Sanpaolo procederà a ulteriori mille assunzioni, in aggiunta alle 2.500 già

previste dall'accordo sindacale del 29 settembre 2020 sottoscritto con Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Unisin, finalizzato a un ricambio generazionale senza impatti sociali e alla valorizzazione delle persone del Gruppo Intesa Sanpaolo risultante dall'acquisizione di Ubi Banca, con il quale si è data la possibilità ad almeno 5mila persone di richiedere l'uscita volontaria per pensionamento o Fondo di Solidarietà.

Il progetto di ricambio generazionale

Il gruppo bancario, facendo seguito alla verifica svolta con le organizzazioni sindacali in merito al raggiungimento delle almeno 5mila uscite volontarie, intende infatti accogliere tutte le oltre 7.200 adesioni volontarie validamente pervenute e procedere di conseguenza, come chiesto dai sindacati, a 3.500 assunzioni complessive che saranno perfezionate entro il primo semestre 2024. Il tutto sulla base dell'accordo sindacale sottoscritto il 30 dicembre 2020 in merito ai trattamenti riguardanti le 5.107 persone incluse nel ramo d'azienda da cedere a Bper Banca. Nelle prossime settimane sarà avviata la procedura sindacale in relazione alla fusione per incorporazione di Ubi Banca nella capogruppo Intesa Sanpaolo.

La soddisfazione di Messina

*«Con l'assunzione di mille persone che si aggiungono alle 2.500 già programmate – commenta **Carlo Messina**, ceo del gruppo bancario – diamo ulteriore impulso al ricambio generazionale e al sostegno dell'occupazione. Intesa Sanpaolo continua a*

investire sui giovani, punto di forza del Paese. In un contesto di notevole complessità vogliamo dare un segnale concreto improntato all'ottimismo verso il futuro. Le persone di Intesa Sanpaolo sono il nostro asset principale, saremo più forti grazie a questi giovani. Ringrazio le sigle sindacali con cui i rapporti continuano a essere di stima, rispetto e proficua collaborazione, sempre a servizio della crescita di Intesa Sanpaolo. Continuiamo – aggiunge Messina – ad assumere a dimostrazione della solidità di un gruppo che, con un'accresciuta attrattività per nuovi talenti e maggiori opportunità di crescita professionale e di carriera, conferma il suo ruolo di leadership a livello italiano ed europeo».

Fonte: Il Sole 24 Ore

Legge 104: trasferimenti e scelta sede di lavoro

Coniugare le esigenze familiari con quelle lavorative è un'impresa difficile per tutti, ma lo è ancora di più per i lavoratori che assistono familiari disabili e per gli stessi lavoratori disabili. In queste difficoltà gioca un ruolo fondamentale la **sede di lavoro**: la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento, il rifiuto al trasferimento. Di tali aspetti si occupano gli articoli 21 e 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Purtroppo l'esigibilità di tali diritti non è sempre così semplice.

La scelta della sede

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che **il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.**

Questa disposizione, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma **non come un diritto soggettivo insindacabile.**

Di fatto, quindi, **l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro.** Questa al momento è la tendenza interpretativa prevalente anche in sede giurisprudenziale.

Le condizioni per accedere a questo beneficio sono comunque legate, per i familiari, all'assistenza continuativa ed esclusiva del congiunto con disabilità. Anche per questo beneficio, come per i permessi, non è richiesta la convivenza.

Va precisato inoltre che l'interpretazione ormai prevalente e consolidata è che l'agevolazione riguardi le persone con handicap con connotazione di gravità, **beneficiarie di tutte le agevolazioni previste dall'articolo 33 della Legge 104/1992.** Questa annotazione è necessaria in quanto il comma 5 non indica esplicitamente la gravità dell'handicap.

Il rifiuto del trasferimento

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che **il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.**

Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, **il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.**

Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende

quanto già previsto dal Codice Civile. All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione, oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato.

In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

Fonte: handylex.org

L'Aquila: BPER apre un bancomat sotto i portici

Una nuova luce illumina da qualche giorno i portici, appena riaperti dopo la ristrutturazione post sisma, del palazzo ex Carispaq in corso Vittorio Emanuele.

Da qualche giorno è stato infatti aperto un bancomat della Bper (ex Carispaq).

Fonte: [Il Centro](#)

Alleanza Assicurazioni: il covid esiste?



Durante la call di martedì scorso , dopo aver perso tempo lavorativo per apprendere quali registi maggiormente aggradino al nostro A.D., ci è stato ripetuto, con un certo fastidio, che gli ispettorati principali sono chiusi a causa del covid, quindi prendiamo nuovamente atto che **il covid per l'azienda esiste.**

Però **il covid in Alleanza non esiste** per riconoscere ai produttori un ristoro per l'uso dei propri dispositivi a casa, ristoro riconosciuto ai colleghi produttori di Generali.

Il covid non esiste per gli obiettivi, portati a livelli molto superiori a quelli dello scorso esercizio: per molte agenzie sono stati aumentati in misura spropositata, anche superiori al 20% rispetto al 1° semestre 2020.

Il covid non esiste per le incentivazioni mix del 2021 che sono state modificate in senso peggiorativo, per tutte le figure di rete, con l'obbligo di raggiungere almeno due piste per il pagamento, era una sola pista nello scorso esercizio, ora diventa più difficile essere retribuiti pur raggiungendo risultati superiori rispetto alla situazione pre-pandemica, per gli agenti il mix non verrà retribuito in caso di agenzia high risk, parametro che è fortemente dipendente dagli effetti della pandemia (riscatti, prestiti, arretrati e scadenze).

Il covid non esiste per il taglio delle incentivazioni: è stato mantenuto il solo bonus protection da cui è stato eliminato l'incentivo di 2.000 quote per ogni nuovo cliente, sostituito da un maggiorazione del mix non equivalente alle quote eliminate, perché sostituisce quote certe con quote eventuali.

Il covid non esiste per gli incentivi di produzione legati alle scadenze, diminuite al 5,5% semestrali, dopo la tragica impennata del 2020, conseguenza della pandemia e ulteriormente tagliati, rispetto al passato, se si riceve più di un reclamo commerciale a semestre.

Il covid non esiste per la scelta extraperformance, che non può essere revocata per il primo semestre, nonostante l'incertezza insita nelle conseguenze anche finanziarie della pandemia.

Quindi il covid esiste solo per la chiusura degli ispettorati!

Li si dovrebbe riaprire per far operare in sicurezza i lavoratori, con tutti i DPI e ricevere i clienti, che oggi a causa del covid incontriamo al loro domicilio, senza gli schermi di plexiglas e la sanificazione degli ambienti che si ha negli uffici o, peggio, nelle regioni dove è possibile, nei bar quando i clienti non vogliono riceverci al loro domicilio, ma costerebbe e la nostra azienda ha deciso la chiusura definitiva della maggior parte degli ispettorati proprio per tagliare i costi e garantire così maggiori compensi all'azionista Generali, a cui nel 2019 Alleanza ha dato quasi il doppio dell'utile prodotto.

Questa è una scelta spregiudicata e inaccettabile: si è utilizzata la pandemia per chiudere gli ispettorati, sopportando il rischio di non far lavorare le persone nella massima sicurezza pur di fare cassa e tagliare le spese.

Contro tutto questo vi invitiamo a partecipare alle azioni di protesta e di lotta non collegandoci alla webinar dal prossimo

martedì e condividendo su facebook e instagram l'hashtag #nonèunlavorodabar che partirà questa settimana.

QUESTE ORGANIZZAZIONI RIMARRANNO IN AGITAZIONE SINDACALE FINO A QUANDO ALLEANZA NON ADOTTERA' COMPORTAMENTI IN LINEA CON LA NECESSITA' DI SICUREZZA DEI LAVORATORI E DEI CLIENTI E FINO A QUANDO SI CONTINUERA' A VARARE PROVVEDIMENTI CHE DANNEGGIANO ECONOMICAMENTE I LAVORATORI.

Italia, 12 gennaio 2021.

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – UILCA

Agenzia delle Entrate- Riscossione: ripresa delle attività esterne

**SIGLATO ACCORDO DI INTEGRAZIONE DELLE MISURE PER IL
CONTENIMENTO ED IL CONTRASTO AL VIRUS COVID-19 RIGUARDANTI IL
PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' ESTERNE**

Oggi si è svolto in videoconferenza l'incontro sul tema della ripresa delle attività dell'Agenzia delle entrate – Riscossione, sospese fino al 31 dicembre u.s. in virtù dei provvedimenti emanati dal Governo nel corso del 2020, per far fronte alle difficoltà economiche che hanno colpito imprese, lavoratori e famiglie in seguito alla crisi pandemica da COVID-19.

Il Rappresentante dell'Ente ci ha comunicato che **l'attività di**

notifica delle cartelle e degli atti ripartirà dal 18 gennaio e che conseguentemente è necessario organizzarsi per rispondere alla domanda di servizi che aumenterà progressivamente. **Saranno incrementate le presenze giornaliere agli sportelli e nel limite del 50%, negli uffici interni.** A tal riguardo abbiamo fortemente richiesto che tutte le attività che lo consentano siano comunque svolte in remoto.

L'attività degli sportelli continuerà per il momento a essere svolta con l'orario 8,15 – 13,15 e **solo su prenotazione.** Sarà progressivamente aumentato, se necessario, il numero degli slot prenotabili in relazione alle richieste fino a raggiungere, all'inizio di febbraio, l'utilizzo massimo di tutte le postazioni attivabili sulla base delle planimetrie atte ad assicurare il corretto distanziamento.

Al fine di limitare l'afflusso dei contribuenti in questa fase di emergenza sanitaria è prevista, e sarà adeguatamente pubblicizzata, **l'erogazione esclusivamente di alcuni servizi:** pagamenti, rateazioni e sospensioni. Gli altri servizi verranno erogati attraverso canali telematici alternativi.

A febbraio saranno aperti, in aggiunta a quelli attuali, altri quattro sportelli: Carbonia, Macomer, Orvieto e Trani.

Al fine di garantire le migliori condizioni di sicurezza alle lavoratrici ed ai lavoratori degli sportelli, in questa delicata fase di ripartenza, abbiamo ottenuto dalla delegazione aziendale la disponibilità all'installazione di apriporta o citofoni su richiesta specifica dei preposti e sollecitato a rafforzare la vigilanza, nonché ad allertare le Forze dell'Ordine per un costante presidio delle Sedi aziendali.

Abbiamo richiesto all'Ente l'implementazione del "Protocollo condiviso sulla regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto al virus Covid-19 nell'ambiente di lavoro" del 13 maggio 2020, con particolare riferimento alle misure di sicurezza per i colleghi addetti all'attività esterna. Alla fine di una lunga giornata di confronto, è stato

sottoscritto, nella serata, un verbale di accordo che vi alleghiamo. Il verbale prevede che al personale adibito ad attività esterna vengano forniti **dispositivi di protezione individuale** quali visiera protettiva, mascherina filtrante del tipo FFP2, guanti monouso, flacone con gel disinfettante; è altresì raccomandato l'utilizzo dell'automezzo personale. Inoltre agli ufficiali di riscossione ed ai messi notificatori saranno fornite le istruzioni tecnico operative necessarie nell'attuale contesto e sarà cura del responsabile limitarne la presenza negli uffici, anche organizzando rientri in rotazione. Abbiamo infine richiesto che gli stessi possano svolgere in modalità agile tutti gli adempimenti possibili.

E' stato concordato un incontro di verifica che si svolgerà il prossimo 2 febbraio.

Al termine della riunione è stato calendarizzato per il 10 febbraio l'avvio della trattativa di rinnovo dell'accordo sperimentale sullo Smart working siglato il 15 maggio 2019.

Roma, 12 gennaio 2021

Le Segreterie Nazionali

leggi/scarica Verbale di Accordo

**Sindacati e Abi scrivono a
Conte: il piano di**

vaccinazione includa i bancari tra i lavoratori essenziali

ABI e Organizzazioni sindacali Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin in data 8 gennaio hanno inviato una lettera al Presidente del Consiglio, al Ministro dell'Economia e delle Finanze, al Ministro della Salute, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Governatore della Banca d'Italia e al Commissario Straordinario per l'emergenza epidemiologica Covid-19, con la quale sottolineano che i provvedimenti adottati dalle competenti Autorità per contrastare la pandemia hanno sempre contemplato, fin dall'inizio della pandemia, la continuità dell'erogazione dei servizi bancari, finanziari e assicurativi, in considerazione del loro ruolo di infrastruttura strategica per il Paese come disposto dalla legge.

In questo contesto, con straordinario impegno e senso di responsabilità le persone che lavorano in banca continuano a svolgere un ruolo centrale per il sostegno dell'economia, delle imprese e delle famiglie, nel rispetto delle misure di prevenzione, contrasto e contenimento del virus Covid-19 individuate nei Protocolli tempo per tempo condivisi da ABI e Organizzazioni sindacali per garantire le condizioni di salute e sicurezza per tutte le persone interessate.

ABI e Sindacati hanno conseguentemente chiesto alle competenti Autorità che il piano vaccini tenga opportunamente in considerazione anche le lavoratrici e i lavoratori impegnati nell'erogazione dei servizi pubblici essenziali (ai sensi della legge n. 146/1990), ivi inclusi quindi quelli bancari.

ABI – Fabi – First-Cisl – Fisac-Cgil – Uilca – Unisin

Scarica la lettera

Banca d'Italia: Ad Maiora

Il 2020 si è rivelato un anno nefasto per il mondo intero, non serve neppure dirlo.

Per colpa di nessuno certamente, se non di una epidemia terribile che si è abbattuta sul mondo in modo completamente inatteso, costringendo a improvvisare soluzioni d'urgenza in tutti i settori del lavoro, come nella vita privata ma, altrettanto certamente, a causa delle numerose falle del sistema, che hanno costituito il substrato su cui si sono dispiegati i tanti effetti negativi che si sono prodotti.

Innumerevoli i dibattiti cui abbiamo assistito in questi mesi, come innumerevoli sono gli imputati: globalizzazione, privatizzazione, precarietà, malasanità, ecc. ecc. ecc..

Il 2020 si è chiuso a Banconote con la Comunicazione di servizio n. 80 del 2020 su “Attività produttiva nel periodo 4-15 gennaio 2020”.

In questo scenario disastroso, la Comunicazione del 30 dicembre scorso è sembrata il coronamento della situazione. **A cominciare dalla digressione contenuta nell'incipit: “...considerato che non è stato possibile raggiungere in tempo utile un nuovo accordo con le OO.SS., ma che perdura l'emergenza epidemiologica...”**.

In questi giorni di bilanci del passato e propositi per il futuro, vale allora la pena di fare qualche riflessione anche al nostro interno, nella convinzione che dalle brutte esperienze si possa trarre utile guida per il futuro.

Gli **accordi del 2017 per il Servizio Banconote** sembrano ormai storia remota: i colleghi si sono ormai abituati all'organizzazione del lavoro che è stata introdotta, e hanno ormai organizzato la propria vita su quei ritmi, tanto che per alcuni pensare ad una modifica ora può suscitare disappunto.

Tuttavia non si può negare che si tratta di una **organizzazione che, allo scoppio dell'epidemia, non ha consentito di utilizzare la flessibilità richiesta dalla situazione di emergenza, a causa della rigidità del sistema**, se non attraverso alcuni sfalsamenti in ingresso/uscita, che non hanno migliorato per nulla la situazione nel corso della giornata lavorativa.

In questo contesto, però, **gli obiettivi produttivi non sono affatto stati ridimensionati dall'Amministrazione** e, anzi, il vecchio paragone con le realtà private, seguito dalla solita ombra dell'esternalizzazione hanno continuato a stagliarsi sul fondo di ogni incontro e trattativa.

Dato questo sistema di organizzazione del lavoro e data la dotazione organica **ne è conseguita la necessità di ricorso importante e sistematico al lavoro straordinario**, sebbene la situazione epidemiologica generale e le caratteristiche delle attività svolte suggerissero invece un allentamento di ritmi produttivi.

Così, mentre il mondo celebrava l'encomiabile sforzo di medici e infermieri, nessuno può certamente aver pensato di concedere tributo allo **sforzo dei lavoratori del Servizio Banconote, che pure hanno fornito un servizio essenziale** – sebbene meno visibile – e **in condizioni lavorative esasperate dalla situazione e dalle richieste produttive**.

Tutto questo, infine è accaduto contando sulla disponibilità dei colleghi e sulla presenza di una fascia di lavoratori più deboli, gli operai di 3^a jr, introdotta con gli stessi accordi del 2017.

Dopo il messaggio dello scorso 30 dicembre, con cui la Banca provvedeva unilateralmente all'organizzazione dell'attività produttiva in emergenza, ci chiediamo allora quale sia l'auspicio migliore per il 2021 e per il futuro a venire, per i lavoratori di Banconote.

Siamo chiaramente in presenza di un'Amministrazione che si è barricata in sé stessa, tanto da non riuscire (o non voler) trovare l'accordo con i rappresentanti dei lavoratori, ma che al contempo, a quei lavoratori, chiede moltissimo: non uno sforzo ordinario ma molto di più, vista l'ingente mole di lavoro straordinario richiesto ed elargito persino in un anno come quello appena passato, che avrebbe richiesto tutt'altro orientamento.

Che agisce sapendo di poter fare ampia leva su una generazione che è stata deliberatamente resa più ricattabile, perché gli è stato abbassato ad arte lo stipendio, e a cui quindi, comprensibilmente, lo straordinario e il premio collegato al raggiungimento degli obiettivi di produzione, possono fare comodo.

Questo è quello che finora è stato. E ora che siamo agli albori di un nuovo anno non possiamo non chiederci **se e come sarà possibile andare avanti con questo atteggiamento, che chiede molto ma mostra poca considerazione per chi manda avanti lo stabilimento: i lavoratori.**

Noi crediamo che la risposta non possa più riposare in questa o quella soluzione di emergenza, in questo o quel contentino estemporaneo che l'Amministrazione vorrà o non vorrà concedere, ma in **una nuova e vera programmazione del futuro.**

Con l'inizio del nuovo anno, e dopo un periodo così terribile

– o forse ancora nel pieno dello stesso – crediamo che occorra un nuovo equilibrio tramite il quale per chiedere e ricevere dai lavoratori, la Banca debba offrire modalità e prospettive nuove agli stessi.

Crediamo che il 2021 non possa più prescindere dalla contemplazione di **un vero piano industriale** per lo stabilimento **che insieme agli obiettivi metta sul tavolo anche le risorse che si vogliono investire**, nonché il modo in cui si intende impiegarle.

Una proiezione nel medio periodo dell'attività dello stabilimento e della sua produzione.

Una **nuova programmazione degli organici**, che preveda nuove assunzioni, anche in considerazione di futuri pensionamenti.

Ma soprattutto **un riequilibrio della dignità del lavoro** degli operai di 3^a jr: lo sforzo profuso e quello che verrà chiesto non possono più riposare sull'assenza di prospettive migliori in termini retributivi e di progressione di carriera per questa generazione di lavoratori e per quelle che verranno.

Crediamo che sia davvero il momento di superare i limiti esistenti e rivolgerci verso cose più grandi: "ad maiora", è proprio il caso di dire.

Relazioni migliori, migliori tutele e riconoscimenti, migliori contratti.

Questo, quello che ci aspettiamo in questo 2021, quello per cui ci prepariamo a lavorare.

Roma, 4 gennaio 2021

La Segreteria Nazionale

dal sito Fisac Banca d'Italia

