

# Violenza sulle donne: nessun dorma!

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne ripubblichiamo la splendida ricerca effettuata da **Emanuela Marini**, componente della segreteria **Fisac Banca d'Italia**, che ha studiato alcune delle più note opere liriche scoprendo che nella loro trama è possibile ritrovare tutte le casistiche delle violenze sulle donne: il femminicidio, la violenza fisica, morale, economica, gli stereotipi ecc...

Una riflessione su come il fenomeno della violenza di genere sia profondamente radicato nella nostra cultura da secoli, e solo in tempi recenti si sia cominciato finalmente a vederlo per quello che realmente è: una profonda ingiustizia, un segno d'inciviltà da combattere con forza e decisione.

A rendere più interessante la lettura, per i melomani c'è la possibilità di ascoltare le arie alle quali si fa riferimento nella trattazione.

**Nessun dorma – L'opera racconta la violenza**



# Scuole chiuse: annunciati nuovi congedi parentali e bonus babysitter

In caso di chiusure scolastiche, *“il Governo è pronto a reintrodurre i congedi parentali retribuiti, lo smart working come diritto dei genitori e l’ipotesi del voucher per baby sitter. Il governo è pronto e le misure si dovranno applicare sulla base dei colori delle regioni. Le proporremo nel primo provvedimento utile e avranno validità retroattiva”*.

Lo ha detto il ministro per la Famiglia e le Pari opportunità, Elena Bonetti, su Sky tg24.

## Scuole chiuse: nuovi congedi parentali e bonus babysitter

Infatti, il nuovo **DPCM 2 Marzo 2021** in materia di chiusure scolastiche ha stabilito che:

- **Zone rosse** – Dal 6 marzo, si prevede nelle zone rosse la sospensione dell’attività in presenza delle scuole di ogni ordine e grado, comprese le scuole dell’infanzia ed elementari. Resta garantita la possibilità di svolgere attività in presenza per gli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali.
- **Zone arancioni e gialle** – I Presidenti delle regioni potranno disporre la sospensione dell’attività scolastica:
  - nelle aree in cui abbiano adottato misure più stringenti per via della gravità delle varianti;
  - nelle zone in cui vi siano più di 250 contagi ogni 100mila abitanti nell’arco di 7 giorni;
  - nel caso di una eccezionale situazione di

peggioramento del quadro epidemiologico.

Dunque con le scuole nuovamente chiuse **il governo si prepara a replicare i bonus babysitter e i congedi parentali**, agevolazioni introdotte nella prima ondata Covid. Sono scadute a fine dicembre, ma è **previsto un decreto retroattivo con il tentativo di renderle più robuste.**

Gli strumenti saranno disponibili in caso di obbligo di didattica a distanza. **Lo smart working (per ora) viene esteso fino al 30 aprile.** Positive le reazioni delle parti sociali del settore del lavoro domestico.

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

---

**Carichieti, Etruria, Banca Marche e Carife potevano essere salvate!**

**“Tercas, non furono aiuti di Stato”.**

**Così anche Carife poteva salvarsi**

# La Corte di Giustizia europea sentenzia la legittimità dell'intervento del Fitd previsto anche per Ferrara

---

Una sentenza tonante ma che purtroppo non sposta indietro le lancette della storia: non erano 'aiuti di stato' quelli utilizzati dal Fondo Interbancario per garantire il rifinanziamento di Banca Tercas. E per proprietà drammaticamente transitiva, il castello edificato nel 2015 per evitare la liquidazione della Cassa di Risparmio di Ferrara, aveva dunque basi solide. Ieri infatti la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha respinto l'impugnazione proposta dalla Commissione *"contro la sentenza del Tribunale relativa alle misure adottate da un consorzio di banche italiane a sostegno di uno dei suoi membri"*. Per i giudici, il Tribunale *"ha correttamente dichiarato che tali misure non costituiscono aiuti di Stato in quanto non sono imputabili allo Stato italiano"*. Il Fondo Interbancario, che aveva travasato 300 milioni di euro, è infatti una sorta di consorzio tra gli istituti di credito; lo stesso organismo – e la stessa formula – che come si ricorderà si era proposto per il salvataggio di Carife. Nel 2015, a costo di un primo bagno di sangue per gli azionisti (visto che per consentire l'intervento del Fitd l'assemblea dei soci aveva approvato la riduzione del valore dei titoli a una quota praticamente simbolica), era stato impostato un piano di salvataggio, in seguito utilizzato per garantire la continuità della Cassa di Risparmio di Cesena.

Ma nell'estate di cinque anni fa, dopo la deliberazione del Fitd e l'avvio delle procedure tecniche per arrivare, nel corso di pochi mesi, alla ristrutturazione della banca cittadina, si erano originati intoppi di carattere

essenzialmente politico. Dalla commissaria alla Dg Competition Margarethe Vestager era scattato un richiamo al governo italiano, indicando proprio l'impossibilità di battere quella strada (fotocopia di quella utilizzata per la banca molisana) in quanto i fondi sarebbero risultati *'aiuti di stato'*, violando la normativa comunitaria. A nulla erano valsi i richiami alla ragionevolezza partiti, all'epoca, anche dall'allora sindaco **Tiziano Tagliani** (che ora si dice *"tristemente confortato dall'idea di vedere riconosciuta la giustizia della linea per la quale ci eravamo battuti assieme alla Fondazione Carife"*); la sostanziale arrendevolezza del governo Renzi aveva fatto scivolare la situazione verso l'esito che migliaia di risparmiatori ferraresi stanno ancora pagando. Con il *'decreto salvabanche'* che nel novembre 2015 ha spazzato via, assieme a Carife, anche la **Popolare dell'Etruria, Banca Marche e Carichieti**.

Carife però poteva non finire nel calderone; è quanto emerge – pur di riflesso – dalla sentenza che arriva dal Lussemburgo. Dove già nello scorso mese di novembre l'avvocato generale della Corte di Giustizia, Evgeni Tanchev, aveva stabilito che l'intervento italiano per Banca Tercas non era un aiuto di stato. Se è vero che la storia non si può riscrivere, perché non è dato sapere cosa sarebbe avvenuto con il rifinanziamento da parte del Fitd, la sensazione di una terribile beffa ora è certificata dai bolli del tribunale europeo: *"Carife poteva essere salvata – si dice sicuro il sindacalista Samuel Paganini della Fisac Cgil – e quasi 500 posti di lavoro mantenuti. Per non parlare dei danni ai risparmiatori e del costo per tutto il sistema"*. A nulla, si ricorderà, erano valsi anche i ricorsi al Tar contro il *'decreto Salvabanche'* presentati dalla Fondazione Carife, e appoggiati anche da Tagliani: per la banca cittadina la *'sentenza'* era stata scritta sull'altare della politica. Peccato che ora sia arrivato il più clamoroso degli appelli.

## BPER: le bombe a orologeria



**GEMINI** – Ci avevamo creduto! Sembrava fosse partita bene, questa operazione Gemini. Meglio sia rispetto alle aspettative sia rispetto alla partenza di altre recenti incorporazioni. Si è trattato, purtroppo, di un fuoco di paglia. Dal secondo giorno, complice probabilmente il (mal) funzionamento degli strumenti di internet banking che ha fatto riversare in filiale anche chi se la sarebbe potuta cavare da remoto, la situazione è diventata pressoché incontrollata e ingestibile. Orari impossibili, minacce dai clienti, assembramenti dentro e fuori dalle Filiali. E di certo non per disservizi da imputare agli instancabili colleghi del CED, dell’help desk, del Contact center e di tutte le strutture dedicate. La vera necessità sarebbe stata quella di investire con convinzione e di più nella struttura interna di IT per reggere un’operazione di queste dimensioni. Bper era in ritardo su queste infrastrutture già nella gestione ordinaria e, come temevamo, adesso sta rischiando l’implosione. *Unico indiscusso aspetto positivo, i nuovi colleghi impegnati in uno sforzo senza pari e gli allineatori che stanno riscuotendo un plauso generalizzato per la loro dedizione, competenza e pazienza, dimostrando una volta ancora l’impagabile valore del “capitale umano” di questa azienda.* Anche le ultime disposizioni, che dirottano parte degli allineatori da remoto in supporto al Contact center, rendono evidente la sproporzione tra le

necessità organizzative e la insufficienza delle misure messe in campo, continuando tra l'altro a privare di risorse la Rete, circostanza che contribuisce ad alimentare un crescente disagio tra i colleghi.

**ORGANICI** – Nel resto del mondo Banca continuano ad apparire confuse e contraddittorie le giustificazioni dell'azienda alle nostre richieste di spiegare le endemiche carenze negli organici del personale di Rete, dove maldestramente si sono sostituite le assenze di personale professionalizzato impegnato nell'allineamento con un'esigua quantità di personale in somministrazione, tutto da formare. Tutto questo mentre l'Area Affari finge che il mondo sia uguale al 21 febbraio e alla situazione precedente la crisi sanitaria, come se giocasse un campionato a parte, nel quale le regole che valgono per tutti non valgono per lei. Come se non bastasse, l'attribuzione delle assunzioni programmate (insufficienti e concentrate nelle strutture interne) in esecuzione degli accordi con le Organizzazioni sindacali per il Piano Industriale 2019/2021 (che non contemplava l'operazione Gemini), viene "trasformata" in una scelta funzionale ad implementazioni delle strutture organizzative al servizio dell'operazione straordinaria. C'è un'evidente incoerenza che fa sorgere il sospetto che l'azienda voglia conteggiare in maniera molto "personale" i numeri delle assunzioni pattuite ai sensi di entrambe le (ben distinte) fasi industriali.

**PANDEMIA** – Non è certamente colpa di Bper se il ramo d'azienda da incorporare ha il suo centro nevralgico, in termini territoriali e di volumi, anche dove la recrudescenza dell'epidemia Covid-19 colpisce più duro. Però è responsabilità dell'azienda la scelta tra due priorità: da un lato la completa messa a disposizione dei dipendenti, dall'altro la tutela della loro salute. E di certo non è possibile mettere in secondo piano la salute dei colleghi. Le disposizioni funzionali alla tutela sanitaria, infatti, arrivano sempre dopo le decisioni legislative o normative

centrali, senza mai fissare in anticipo dei limiti propri – soprattutto di carattere organizzativo – a maggior garanzia della salute dei propri dipendenti. A puro titolo di esempio, manca una dotazione di permessi per chi appartiene alle categorie fragili o una maggiore disponibilità di smart working per chi si troverà a dover gestire i figli minori costretti alla didattica a distanza.

**PRESSIONI COMMERCIALI** – mentre esprimiamo preoccupazione per le ricadute reputazionali e commerciali conseguenti alla frequenza dei pesanti disservizi di questi giorni, aspetto che ci pare minimizzato dai vertici aziendali, assistiamo ad insopportabili richiami al rispetto delle “liturgie commerciali”: richieste di resoconti quotidiani – come se non esistessero strumenti di controllo di gestione -, campagne incentrate sul prodotto e non sul cliente, inviti a convocare la clientela per “muovere la classifica”, pressioni quotidiane a volte verbali, a volte scritte, con risultati a volte irritanti, a volte grotteschi, a volte ai limiti della denuncia alle autorità di vigilanza. Tutto in totale spregio al Protocollo nazionale ABI e a quello vigente in Bper sulle Politiche commerciali. Se questo è inaccettabile in tempi normali, adesso, in pendenza di questa operazione, appare addirittura offensivo della dignità e della professionalità dei colleghi e pericoloso per la clientela. Lanciare in marzo 2021 iniziative come il focus mese su prestiti e CQ, nonché i focus sulla bancassicurazione con le settimane “Ti indennizzo” e “Acuore”, con richiesta di rendicontazione in tempo reale, denota che chi è a capo dell’Area Affari non solo non ha ...a cuore la salute psicofisica dei colleghi rimasti in rete, ma non si rende neppure conto della profonda caduta di motivazione di questo genere di iniziative.

**PREMIO GEMINI** – nel contesto sopra descritto abbiamo assistito ad un imbarazzante rifiuto dell’azienda a riconoscere a tutti i dipendenti una gratifica universale che rappresenti tangibilmente il valore di un impegno straordinario; impegno



che tutti stanno approfondendo e che a tutti viene pressantemente richiesto, in una situazione di grande sofferenza, anche personale, di tantissimi colleghi.

Tutte queste situazioni sono **BOMBE** innescate: servono gli artificieri, altrimenti rischiamo di saltare tutti (per stanchezza, per demotivazione, per salute, per frustrazione).

L'attenzione che "il Grande Fratello" dedica al monitoraggio e all'indirizzo delle opinioni nel mondo social sia anche cartina al tornasole dell'umore dei lavoratori. Per tutti un richiamo ad un "uso consapevole" dei social network, azienda in primis, evitando messaggi fuorvianti o che alimentano il malumore.

Non domani, ma oggi, occorre un potenziamento delle risorse al servizio di un'operazione strategica, una accorta e ragionevole programmazione delle priorità e al di sopra di tutto una rigorosa attenzione al rispetto della salute.

Chiediamo infine con forza che questa azienda si riconcili con i valori di attenzione ai risultati di lungo periodo e non si affidi più soltanto alla magnanima intercessione di San Geminiano.

**I lavoratori, lo vediamo ogni giorno, ci sono...l'Azienda dov'è???**

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA –  
UNISIN**

Modena, 1° marzo 2020

---

# Mps : Nuovo Governo e situazione Banca.

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

La fase politica che l'Italia sta vivendo con la formazione di un nuovo Governo non ha finora contribuito a fare chiarezza sulla situazione in cui si trovano da mesi il Gruppo Monte dei Paschi e i suoi 21.000 Lavoratori e Lavoratrici.

All'azionista di maggioranza chiediamo come OOS di farsi carico della situazione della Banca e quindi garante di un percorso, avviato e non ancora completato, di normalizzazione e risanamento definitivo della Banca stessa.

Tale percorso deve necessariamente prevedere un impegno da parte del MEF a superare i vincoli a suo tempo concordati con i regolatori europei, riguardanti anche la permanenza dello Stato nel capitale azionario del Gruppo, garantendo i livelli occupazionali, la salvaguardia delle professionalità e il mantenimento dell'integrità organizzativa del Gruppo stesso.

Al nuovo Governo chiediamo inoltre di individuare in tempi rapidi una sede di confronto negoziale che coinvolga le Organizzazioni Sindacali per individuare soluzioni condivise finalizzate a poter dare un assetto stabile al Gruppo in modo che possa continuare a operare efficacemente sul mercato, visto anche il ruolo di sostegno all'economia reale del Paese che la banca sta svolgendo in questi difficili momenti.

Siena, 1 marzo 2021

# **CGIL AQ: chiusura scuole scelta arrogante e non condivisa**

Siamo di nuovo alle prese con l'arroganza e l'approssimazione di decisioni prive di condivisione e partecipazione che, in quanto tali, generano conseguenze pesantissime per studentesse e studenti, alunni e alunne, genitori, personale scolastico, lavoratrici e lavoratori.

Di nuovo è mancata la capacità di ascolto, di interlocuzione, di confronto, come se chiudere la scuola fosse un puro atto amministrativo senza conseguenze. Continuiamo a vivere in una costante emergenza, ma è trascorso più di un anno dall'inizio della pandemia e sono mancati il coraggio e la capacità di programmare serie azioni a tutela della salute e della possibilità di garantire alla scuola le attività didattiche in presenza e in sicurezza.

Una chiusura così repentina, come quella dell'ordinanza n. 11 della giunta regionale di Marsilio, senza l'indicazione di un termine, non tiene minimamente in considerazione il disagio materiale e immateriale della popolazione. Questo tipo di scelta imporrebbe una larga condivisione se non altro tesa a bilanciarne i danni con misure compensative per la tranquillità e la quotidianità di tutte le categorie sociali su cui ricade. Una scelta del genere non può essere fatta nell'arco di una giornata e su dati non omogenei e contrastanti.

Strafottenza e strapotere sono le basi di quello che è accaduto. **Cosa dovrebbero fare le famiglie che non possono fruire di congedi parentali speciali?** Utilizzare come ultima alternativa le proprie ferie e permessi? Oppure addirittura ridurre l'orario di lavoro a proprie spese? Siamo in attesa di atti normativi che possano garantire immediatamente le agibilità oggi non riconosciute, ma nelle more, sarebbe stato opportuno riflettere sulle conseguenze e gli sugli effetti sociali, economici e psicologici, che il ritorno alla Dad per la scuola primaria avrebbe provocato.

Lavoratrici e lavoratori sono sottoposti all'ennesima scelta tra lavoro e famiglia, tra obblighi contrattuali e necessità familiari. In una fase di contrazione di lavoro e di salario non è ammissibile lasciare sole le persone, privandole di un sistema di protezione che consenta loro di vivere una esistenza dignitosa, nell'istruzione, nel lavoro, in famiglia ed in ogni azione quotidiana.

Sarebbero altre le scelte da fare, legate ai tempi, ai ritmi e alle priorità della vaccinazione. Se la scuola è tra le criticità di questa pandemia (e ci perdoni la scuola) forse deve avere un accesso prioritario, sicuro e regolare alla vaccinazione. Un piano di vaccinazione coerente e diffuso, ben gestito e trasparente che dia tra le priorità assolute attenzione al personale tutto della scuola, ai ragazzi e alle ragazze e alle loro famiglie. Personale tutto perché a scuola non lavorano solo docenti e Ata, ma vi sono gli assistenti educativi, gli operatori e le operatrici della mensa, le assistenti e gli autisti degli scuolabus che, ogni volta che la scuola va in Dad, si trovano a dover affrontare un'interruzione di lavoro e di salario che non è più sostenibile.

L'emergenza economica è sotto gli occhi di tutti, quella sociale sta crescendo giorno per giorno.

È il momento della partecipazione, un uomo solo al comando non può decidere per tutti. Occorre un profondo ripensamento di

metodo e di merito.

**Comunicato stampa della CGIL Provinciale L'Aquila**

---

# **Consulta bocchia legge Fornero del 2012: va reintegrato il lavoratore licenziato senza giustificato motivo**

*La Corte ha ritenuto che sia irragionevole la disparità di trattamento tra il licenziamento economico e quello per giusta causa: in quest'ultima ipotesi è previsto l'obbligo della reintegra mentre nell'altra, in base alla riforma, è lasciata alla discrezionalità del giudice la scelta se reintegrare o stabilire un'indennità. Nel 2015 il Jobs Act ha escluso per tutti il diritto a riavere il posto in caso di licenziamento illegittimo.*

---

La **Consulta** bocchia la riforma del lavoro di **Elsa Fornero**, nella parte che eliminava l'obbligo di **reintegrare** nel posto il lavoratore **licenziato arbitrariamente**. La sentenza, emessa due giorni fa e di cui ancora si attendono le motivazioni, ha dichiarato incostituzionale il testo dell'**articolo 18** dello statuto dei lavoratori come modificato dalla legge 92/2012 "là dove prevede la **facoltà** e non il dovere del giudice di **reintegrare** il lavoratore arbitrariamente licenziato in mancanza di giustificato motivo oggettivo". Reintegra che sarebbe poi stata del tutto esclusa con il **Jobs Act** del governo Renzi, a sua volta dichiarato incostituzionale nella parte in cui determinava in modo rigido l'indennità

spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di **Ravenna**. In attesa del deposito della sentenza, l'ufficio stampa della Corte costituzionale ha fatto sapere che la questione è stata dichiarata **fondata con riferimento all'articolo 3 della Costituzione** in base al quale "tutti i cittadini hanno pari **dignità sociale** e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". La Corte ha ritenuto che sia irragionevole – in caso di insussistenza del fatto – la **disparità** di trattamento tra il licenziamento economico e quello per giusta causa: in quest'ultima ipotesi è previsto l'obbligo della reintegra mentre nell'altra, in base alla riforma, è lasciata alla discrezionalità del giudice la scelta tra la stessa reintegra e la corresponsione di un'indennità. Le motivazioni della sentenza saranno depositate nelle prossime settimane.

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

---

## BCC: confronto a 360 gradi

--	--	--	--	--

---

I Segretari Generali delle OO.SS. Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin ribadiscono l'assoluta priorità di rinnovare il Contratto Nazionale dei dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo scaduto il 31/12/2019: per questo le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a definire quanto

prima – attraverso il necessario coinvolgimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori – la piattaforma rivendicativa, nella convinzione che sia necessario pervenire a un accordo in tempi rapidi, con soluzioni di merito che valorizzino la professionalità e l'impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

È determinante, inoltre, stabilire le condizioni con cui le Organizzazioni Sindacali possano esercitare la loro attività a tutela e presidio di tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori, che, per essere svolta con autorevolezza e dignità, deve poter contare su mezzi adeguati in termini di tempo e risorse.

Bisogna, pertanto, definire al più presto l'accordo che regola la materia dei diritti e delle relazioni sindacali, adeguandola ai tempi della riforma del Credito Cooperativo. La necessità di definire il complesso delle nuove relazioni industriali è fondamentale per poter affrontare il percorso necessario per adeguare tutte le normative a livello nazionale, scadute il 31/12/2019, e l'insieme delle procedure di riorganizzazione aziendali.

Auspichiamo che già dal prossimo incontro, programmato per domani 26 febbraio, si possa arrivare alla definizione del nuovo accordo sulle agibilità per consentire al Sindacato di poter esercitare la propria attività, ad ogni livello: aziendale, territoriale, di Gruppo oltre che nazionale, con strumenti all'altezza dei tempi e poter avviare il confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale senza vincoli sotto questo profilo.

Giudichiamo, però, non costruttiva l'attuale posizione di Federcasse, che impedisce di guardare in modo positivo alle prospettive e alla definizione dei nuovi assetti contrattuali di settore.

**Valuteremo le iniziative da assumere, qualora perdurassero**

**elementi ostativi e/o temporeggiamenti da parte di Federcasse** riguardo alla definizione del nuovo accordo sulle agibilità sindacali, nel presupposto di trasparenza e chiarezza che caratterizza da sempre il rapporto con le Lavoratrici e i Lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo.

Roma, 25 febbraio 2021

## **I Segretari Generali**

---

# **ISP Area Abruzzo-Molise: emergenza su tutti i fronti**



Mentre in tutto il mondo l'emergenza sanitaria è, purtroppo, ancora lontana dall'essere sconfitta, con tutto ciò che ne consegue, nel mondo lavorativo della rete ISP di Abruzzo e Molise a questa emergenza se ne aggiungono molte altre.

Abbiamo, ormai a livelli insostenibili, l'emergenza organizzazione e carichi di lavoro nelle filiali, l'emergenza organici, l'emergenza pressioni commerciali e chi più ne ha più ne metta... Insomma, nel posto più bello dove lavorare si vive una **EMERGENZA TOTALE, CONTINUA ED IN COSTANTE AUMENTO.**

Vediamo nel dettaglio, senza peraltro la pretesa di essere esaustivi, l'elenco delle maggiori criticità:

**ORGANIZZAZIONE E CARICHI DI LAVORO:** ormai è chiaro a tutti che



l'ennesimo nuovo modello di servizio, entrato in vigore lo scorso anno, si è rivelato tutt'altro che efficiente scaricando sulle solite figure (gestori in primis) una miriade di incombenze e responsabilità, acuite poi dallo scoppio della pandemia. In particolare sui Gestori Imprese e, ancor più sui Gestori Aziende Retail, che non possono contare neanche sugli addetti, sono confluite tutte le lavorazioni (e le relative responsabilità) delle pratiche legate ai "prodotti covid" che ben conosciamo, tutte urgenti, ed ora si sta per abbattere su di loro anche lo "tsunami" degli ecobonus 110%, la cui operatività si presenta oltremodo complessa e farraginoso. Il tutto su portafogli che dovevano essere "normalizzati" dal modello di servizio in termini di numerosità dei clienti gestiti ma che, invece, non sono mutati nella sostanza, trovando ancora filiali con solo uno o due G.A.R. con portafogli di 250/300 clienti ciascuno e "l'escamotage" di lasciarne altrettanti in capo al direttore che, naturalmente, non può gestirli e quindi li riversa operativamente su di loro. A ciò si aggiunge l'ulteriore criticità segnalataci dei continui spostamenti di clienti (anche affidati) da un portafoglio all'altro, di cui non si capisce il senso, costringendo i colleghi a ulteriori sforzi per conoscere ed aggiornare le posizioni. Tutto ciò mentre il telefono squilla di continuo e gli appuntamenti, fissati come da "applicazione del metodo", si susseguono per l'intera giornata in alternanza coi clienti che pervengono in filiale in autonomia, presentando i più svariati problemi che il gestore gli deve risolvere... Il risultato è una infinita massa di pratiche che riempiono gli angusti box dei gestori che, nessuno escluso, lanciano un solo grido: **"NON CE LA FACCIAMO PIU'"** e ricorrono, ormai sempre più numerosi, ad aiuti farmacologici per dormire o abbassare lo stress. **E' coerente tutto ciò con il miglior posto dove lavorare?**

**ORGANICI:** è chiaro che questa situazione è conseguenza della continua (ir)razionalizzazione delle filiali, con continue riduzioni di organico, uscite per esodi/pensionamenti

sistematicamente non sostituite, e assunzioni numericamente irrisorie, limitate a quelle obbligatorie per legge o di figli di colleghi deceduti in servizio quindi a saldo zero (anche se pagate a caro prezzo). Non ci risultano filiali che negli ultimi anni abbiano visto un aumento di organico, mentre ce ne sono molte (anche importanti) che hanno visto la riduzione dell'organico di svariate unità (anche decine) in costanza di numeri e clientela. Ora ci dicono che l'imminente fusione con Ubi risolverà tutti i problemi: **NON CI CREDIAMO PIU'** e chiediamo fin da subito un **cospicuo numero di assunzioni** anche sui nostri territori, e non solo con contratti misti, che si cominciano timidamente a palesare anche nelle nostre zone, e la cui efficienza ed utilità operativa per le filiali in cui vengono inseriti è tutta da verificare.

**PRESSIONI COMMERCIALI:** sappiamo che l'Azienda non ama questo termine prediligendo quello di "politiche commerciali". Vista la situazione sempre più pesante noi vogliamo invece chiamarle ancora diversamente: **OPPRESSIONI COMMERCIALI** con tendenza sempre più avanzata verso le **OSSESSIONI** commerciali. Perché, soprattutto nell'ormai famigerato comparto della tutela, gli obiettivi sono diventati una vera e propria ossessione, a partire dalle previsioni di vendita fino alla rendicontazione che, superato il resoconto quotidiano, si estrinseca anche attraverso telefonate e lync, ripetute più volte nella giornata. Il solo vero risultato di questo pressing è quello di distogliere i colleghi dal lavoro, dalla concentrazione e dall'attenzione "sana" al cliente. Insomma, **fanno solo perdere tempo e generano solo nervosismo, ansia e frustrazione nel personale**. In sempre più casi il saluto all'arrivo in filiale la mattina non è più "buongiorno, come stai" ma "quante polizze mi fai oggi? Ricordati che stai indietro quindi devi recuperare, quanti incontri hai pianificato?..." e così via... magari quando la filiale è in piena zona rossa o arancione. A tal proposito dobbiamo ancora stigmatizzare le pesanti sollecitazioni di taluni capi area e/o specialisti che indicano campagne e tutela day in filiale in periodi in cui la

mobilità delle persone deve essere limitata allo stretto necessario.

Altro aspetto grave, demotivante ed offensivo della professionalità dei colleghi è quello di dire, senza congruo preavviso, di lasciar perdere qualsiasi altra cosa e dedicarsi solo alla vendita delle polizze come se tutto il resto potesse aspettare o ci sia qualcun altro che lo fa. E questo è ancora più grave nei confronti dei gestori Aziende e Imprese che possono pure fare impieghi e operazioni per milioni di euro, anche complesse ed altamente consulenziali (che sarebbe ancora il loro mestiere, quello per cui si sono formati e a cui hanno aspirato) ma che se non riescono ad abbinare la “polizetta” all’imprenditore sembra non abbiano fatto niente. Secondo gli illuminati “capi” come può sentirsi motivato un gestore da tutto ciò? Quanto può durare tutto questo senza compromettere la stabilità e la salute di tutti?






Facciamo ancora appello all’Azienda e ai suoi vertici, affinché ci sia un pronto ritorno alla realtà, **praticabile e sostenibile**, con una vera “organizzazione” del lavoro e con più risorse umane.

Alle colleghe e ai colleghi ribadiamo di cercare di non farsi travolgere dagli eventi, di lavorare sempre con impegno e serietà **rispettando innanzi tutto le regole**, senza farsi prendere dalle tensioni commerciali ed **evitando forzature** improprie che potrebbero poi avere **conseguenze disciplinari anche gravi**. Rinnoviamo l’invito a segnalarci e denunciarci ogni eccesso e a far valere tutti i diritti, legislativi contrattuali e, soprattutto, di **rispetto della dignità di ognuno**. In mancanza potremo sollecitare i colleghi ad iniziare un percorso di mobilitazione.

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN  
COORDINAMENTI AREA ABRUZZO – MOLISE**

---

# Assicurativi ANIA: siglato il protocollo per il lavoro agile

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

---

Nella giornata di oggi, dopo quattro incontri, si è siglato tra le Segreterie Nazionali delle scriventi OO.SS ed ANIA un Protocollo contenente le linee guida per le future negoziazioni e accordi nei Gruppi e Aziende del Settore Assicurativo, che normeranno il lavoro agile una volta usciti dall'emergenza sanitaria in corso.

Ad oggi, il Settore Assicurativo – che aveva conosciuto accordi sperimentali anche prima della Pandemia – vede tutt'ora circa il 98% degli addetti lavorare in remoto, ma si tratta più propriamente di home working, utilizzato come vero e proprio strumento di prevenzione dal contagio e di salvaguardia della salute delle lavoratrici, dei lavoratori, della clientela.

L'innovazione digitale e la modalità di lavoro in remoto fanno tuttavia parte di un processo irreversibile di cambiamento che spinge a ripensare gli spazi e l'organizzazione del lavoro, il lavoro agile diverrà una delle modalità del lavoro di ciascuno. Lo stesso Parlamento Europeo, di fronte alla prospettiva del lavoro in remoto di "massa", ha approvato nei giorni scorsi una risoluzione sul diritto alla disconnessione e più in generale nell'ottica di prevedere adeguate tutele sul

tema del lavoro agile a livello comunitario, propedeutica alla proposta di una direttiva europea sul tema che verrà discussa prossimamente nella Commissione UE.

E' in questo quadro che le Segreterie Nazionali scriventi hanno proposto e sollecitato ad Ania un protocollo di settore in materia di lavoro agile in cui definire principi e linee guida che costituiscano quadro di riferimento per le future negoziazioni nei Gruppi e Aziende in materia di lavoro agile, il protocollo diventerà un allegato del prossimo rinnovo del CCNL ANIA.

Le linee guida fissano regole, tutele, diritti che consentano di configurare il lavoro agile come uno strumento che favorisca davvero il work life Balance, dove da una parte si favorisce la produttività del lavoro e dall'altra una migliore organizzazione dei tempi di vita e lavoro, nel pieno spirito della legge 81/2017 sul lavoro agile.

Nel dettaglio:

- Restano invariati i profili giuridici e contrattuali, la sede di lavoro, il trattamento economico e normativo, nonché la tutela in caso di infortuni e malattie.
- Per le lavoratrici/lavoratori agili è sancito il riconoscimento del Buono Pasto.
- L'adesione è su base volontaria e sarà facilitato l'accesso al lavoro agile delle lavoratrici/lavoratori che hanno situazioni familiari complesse, genitorialità, disabilità, pendolarismi significativi. In particolare, per le lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità le imprese si attiveranno per ricercare adeguate soluzioni tecniche.
- Il lavoro agile non è la modalità di lavoro esclusiva al fine di evitare forme di isolamento e desertificazione fisica dei luoghi di lavoro.
- L'orario di lavoro giornaliero e settimanale nell'ambito di fasce stabilite negli accordi aziendali, resta

invariato come da art. 95 del CCNL ANIA e Contratti Integrativi Aziendali.

- E' sancito il diritto alla disconnessione.
- Le dotazioni informatiche sono a carico delle aziende.
- In sede aziendale si potranno convenire ristori economici e/o welfare che supportino l'attività di lavoro a distanza delle lavoratrici/lavoratori.
- Dovrà essere garantita la formazione sia dal punto di vista delle competenze tecniche sia della cultura del lavoro agile in senso innovativo.
- È previsto un ampio coinvolgimento degli Rls sia per le informative sui rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sia per momenti di monitoraggio paritetico.
- Sono garantite tutte le libertà e i diritti sindacali (bacheche elettroniche, assemblee in remoto con possibilità di votazioni in tempo reale).
- Viene istituito un osservatorio bilaterale per monitorare l'andamento e gli sviluppi delle linee guida anche in rapporto all'innovazione tecnologica e digitale.

Questo importante risultato, che rappresenta un riferimento anche per altri settori merceologici, è frutto della forza unitaria del sindacato e di relazioni sindacali avanzate che caratterizzano il Settore Assicurativo.

Le Segreterie Nazionali scriventi, con la consapevolezza del cambiamento epocale che stiamo vivendo attraverso la diffusione massiva del lavoro in remoto nonché dell'innovazione tecnologica/digitalizzazione, hanno fortemente proposto, voluto e sollecitato ad ANIA il protocollo di settore in materia di lavoro agile affinché le lavoratrici e i Lavoratori del Settore Assicurativo non siano lasciati soli a fronteggiare e subire il cambiamento, che come sindacato vogliamo governare e indirizzare con adeguate

tutele, con adeguate risposte ai nuovi bisogni ed esigenze delle lavoratrici/lavoratori e con visione strategica.

E' con questo spirito che affronteremo anche il prossimo rinnovo del CCNL ANIA.

Roma, 24 febbraio 2021

**Le Segreterie Nazionali**

**Scarica l'accordo**