

Covid-19: proroga al 31/10 smart working per situazioni di fragilità e disabilità

Sono state prorogate le agevolazioni disposte in favore dei soggetti più esposti ai rischi legati ad un possibile contagio da Covid-19.

L'art. 9 del Decreto Legge n. 105 del 23/07/2021 **prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart fino al 31/10/2021** per i lavoratori qualificati come **fragili** ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

(**lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**).

Tale disposizione si applica anche:

- ai colleghi che assistono familiari conviventi che si trovano in situazioni di fragilità o disabilità grave ai sensi del predetto comma 2,
- ai colleghi che hanno ricevuto la certificazione di sorveglianza sanitaria eccezionale con prescrizione di lavoro flessibile da casa fino al 31/7.

L'ennesima prova: i giovani vogliono lavorare, non essere schiavi

Il caporalato dilaga anche dove non te lo aspetti. Come ad esempio alla Grafica Veneta di Trebaseleghe, provincia di Padova, un'azienda di editoria e stampa di libri, famosa per aver dato alla luce anche i volumi di Harry Potter o bestseller quali la biografia di Barack Obama.

Gravissimi i capi di accusa nei quali è sfociata l'inchiesta resa nota nelle ultime ore. Rapina, estorsione, lesioni, sequestro di persona e sfruttamento di lavoratori stranieri, tutto il campionario della violenza fisica e psicologica applicata al lavoro, per il quale sono stati arrestati dai carabinieri nove cittadini pakistani e posti ai domiciliari due dirigenti del gruppo. Le cronache parlano di turni da 12 ore, pagati 4,50 euro l'ora. E pensare che solo qualche anno fa quella stessa azienda lamentava che non c'erano giovani a voler fare i turni. Di sicuro non volevano fare gli schiavi.



Il caporalato dilaga. Lascia il lavoro nei campi al quale più spesso è associato per scrivere l'ennesima pagina di

sfruttamento là dove non te lo aspetti, alla **Grafica Veneta di Trebaseleghe, provincia di Padova**, un'azienda di editoria e stampa di libri, famosa per aver dato alla luce anche i volumi di Harry Potter o bestseller quali la biografia di Barack Obama. Contenuti che stridono in modo insopportabile con i gravissimi capi di accusa nei quali è sfociata l'inchiesta resa nota nelle ultime ore. Rapina, estorsione, lesioni, sequestro di persona e sfruttamento di lavoratori stranieri, tutto il campionario della violenza fisica e psicologica applicata al lavoro, per il quale sono stati arrestati dai carabinieri nove cittadini pakistani e posti ai domiciliari due dirigenti dell'azienda.

Più simili a un film dell'orrore che a un grande classico per bambini, le cronache parlano di turni da 12 ore, pagati 4,50 euro l'ora. I lavoratori venivano picchiati, legati e derubati di documenti e cellulari se osavano ribellarsi. Condizioni di semi-schiavitù imposte a una ventina di cittadini pakistani dipendenti di un'azienda trentina, utilizzati come manodopera nei magazzini di Grafica Veneta.

Per gli inquirenti il management dell'azienda di Trebaseleghe ne era perfettamente a conoscenza. per questo tra i provvedimenti presi ci sono anche gli arresti domiciliari per caporalato dell'amministratore delegato Giorgio Bertan e del responsabile della sicurezza Giampaolo Pinton.

Le vittime, molte delle quali appena arrivate in Italia, venivano prelevate all'alba e costrette a lavorare fino a sera. Di fatto vivevano segregate in due abitazioni nelle vicinanze dell'azienda, ammassate e sorvegliate. Chi tentava di ribellarsi, provando a contattare i sindacati, veniva sequestrato, derubato di documenti e cellulare e brutalmente picchiato. Undici cittadini pakistani sono stati ritrovati ai bordi delle strade tra le province di Padova e Venezia, imbavagliati e con le mani legate dietro alla schiena.

A gestire questo sistema criminale due cittadini, anche loro

pakistani, proprietari dell'**azienda trentina BM Services**, che offre servizi di confezionamento di prodotti per l'editoria. Colpevoli, secondo le indagini, anche di un tentativo di depistaggio, avendo falsificato le timbrature dei dipendenti in modo da far risultare turni di otto ore.

□□*"Le responsabilità penali dei dirigenti di Grafica Veneta verranno accertate dalla magistratura"* – il commento di **Christian Ferrari, segretario generale Cgil Veneto, e Aldo Marturano, segretario generale Cgil Padova** -. Ma quanto emerge dall'indagine è già di per sé sconcertante. Stiamo parlando di lavoratori ridotti sostanzialmente in schiavitù e privati dei diritti più elementari e perfino della libertà personale.

Come Cgil, abbiamo molte volte denunciato, e da anni, il fenomeno del caporalato, presente in Veneto soprattutto nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia, della logistica. Ma il fatto che nemmeno una realtà considerata un'eccellenza della nostra industria a livello nazionale e internazionale sia, secondo gli inquirenti, immune da questo fenomeno deve far riflettere tutti e deve far agire le Istituzioni.

Il sistema degli appalti e delle esternalizzazioni, ormai è chiaro, è un sistema malato, che si fonda sulla artificiosa frantumazione dei cicli produttivi, sulla forsennata ricerca della compressione dei costi, a partire da quelli del lavoro, e quindi sullo sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori più poveri.

Anche in questo caso, infatti, si tratta dell'affidamento a terzi di un'attività che è parte integrante del ciclo produttivo diretto.

Sugli appalti pubblici abbiamo ottenuto importanti risultati nel confronto con il Governo, dobbiamo fare altrettanto anche sugli appalti privati.

A livello veneto, per sconfiggere il fenomeno del caporalato e di un'illegalità economica troppo diffusa, non basta l'azione

delle Forze dell'Ordine e dei Magistrati, che vanno ringraziati per lo straordinario impegno con cui stanno operando. E non basta nemmeno il sindacato, che continuerà comunque a fare fino in fondo la sua parte. Occorre una presa di coscienza, e scelte conseguenti, di tutta la società, a partire dalle organizzazioni datoriali, che non possono tirarsi indietro in questa battaglia di civiltà.

Dalla pandemia e dalla crisi economica usciremo solo cambiando modello di sviluppo, e rimettendo al centro il lavoro libero, dignitoso e di qualità, non perpetrando le storture già tutte presenti nel nostro sistema ben prima dell'arrivo del Covid 19.

Fonte: www.collettiva.it

Banca d'Italia: intesa sul lavoro ibrido

Nella giornata del 22 luglio la FISAC CGIL Banca d'Italia ha sottoscritto l'INTESA SUL MODELLO DI LAVORO IBRIDO.

Si è trattato di una firma non facile e, soprattutto, fino all'ultimo non scontata.

L'Amministrazione – dopo un lungo ed estenuante negoziato, nel corso del quale aveva essa stessa avanzato alcune proposte, come quella del lavoro agile esteso, e espresso infine una valutazione positiva in merito alle principali richieste di parte sindacale – ha improvvisamente e radicalmente invertito il senso di marcia, inviando ai sindacati dei testi del tutto difformi da quanto verbalmente pattuito.

Cosa abbia innescato questo atteggiamento da Congresso di Vienna non è dato sapere, ma di sicuro si è palesata in tutta la sua evidenza la mentalità che ancora permea il vertice: quella legata alla presenza, con la quale spesso ci ha deliziati in vari momenti della pandemia. Un vertice che ancora oggi anela a un pronto rientro in servizio di tutti, pur con la metà delle regioni con un piede in zona gialla.

Già in questa fase, la tentazione di abbandonare la nave è stata forte.

Tuttavia, come FISAC CGIL, abbiamo deciso di andare avanti e, insieme agli altri sindacati del tavolo, abbiamo operato senza sosta per cercare di far rientrare dalla finestra quello che era uscito dalla porta, rendendo i testi coerenti con gli accordi raggiunti in sede di trattativa. Si è trattato di una scelta di responsabilità, dettata dalla volontà di non sottrarci a un percorso intrapreso, volto a dare finalmente una forma a questo importante aspetto del rapporto di lavoro dei colleghi, a non disperdere l'esperienza fatta in pandemia ma farne l'occasione per innovare.

Da questo momento è in sostanza iniziato un nuovo negoziato, diverso dal primo, che ha scontato un mandato molto più restrittivo della parte datoriale.

Dopo quattro giorni dall'invio della prima versione dei testi da parte della Banca, avvenuto solo lunedì pomeriggio e non il venerdì precedente come ci era stato inizialmente assicurato e dopo diversi rimpalli e molti ritardi, siamo alla fine riusciti ad ottenere un testo che probabilmente non soddisfa appieno le plurime e varieguate legittime attese dei colleghi, ma contiene importanti acquisizioni rispetto alla versione originariamente proposta dall'Amministrazione:

1. l'accordo sarà operativo solo dopo la definizione in primis dell'elenco delle attività ripartite nelle diverse fasce di delocalizzabilità e in secundis della

regolamentazione attuativa di dettaglio; abbiamo evitato in questo modo di firmare un accordo "al buio", ossia senza conoscerne l'effettivo ambito applicativo per i colleghi. In questo modo la Fisac Cgil ha inteso declinare il principio di inclusione, altrimenti privo di contenuti;

2. i giorni minimi che spetteranno ai lavoratori addetti ad attività "non delocalizzabili", che la Banca aveva fatto magicamente sparire non intendendo fissarli a priori, saranno invece definiti (e quindi ci saranno) in sede di accordo attuativo;
3. la frazionabilità delle giornate, di cui la Banca non voleva sentire proprio parlare, è stata invece prevista anche se solo per le attività meno delocalizzabili; noi cercheremo in sede di accordo attuativo di estenderla entro un minimo garantito, anche a tutte le altre attività\processi, in modo analogo a quanto avviene oggi per il lavoro delocalizzato.

Un discorso a parte merita la questione relativa all'introduzione del cd. lavoro agile esteso. Era stata proprio la Banca che aveva proposto questa nuova modalità in sostituzione dell'attuale istituto del telelavoro. Pur non disdegnando i vantaggi di questa formula, abbiamo rigettato la proposta di abolire il telelavoro, in base all'antica regola mai lasciare il certo, soprattutto se gode di una chiara cornice normativa, per l'incerto, soprattutto se privo di una altrettanto sicura disciplina normativa. Avevamo quindi proposto di prevedere un periodo sperimentale di 18 mesi entro il quale i due istituti avrebbero convissuto, salvo poi al termine del predetto periodo verificare come si erano orientati i colleghi nella scelta tra l'uno e l'altro sistema. E la Banca? La Banca... udite udite, aveva accettato, dopo varie resistenze, tale soluzione, in quanto ritenuta congrua e praticabile. Ciononostante, come è ormai di pubblico dominio, dai testi presentati, la Banca ha ritenuto di eliminare l'istituto del lavoro agile esteso. Pare infatti che, dopo

quasi 2 anni di pandemia, non si senta pronta (mentre i colleghi, ce n'è prova provata, lo sono). L'Amministrazione ha comunque affermato che se ne potrà ancora discutere e la nostra convinzione è che la professionalità dei colleghi convincerà la Banca che, in emergenza come nella normalità, il lavoro agile non solo funziona, ma giova al benessere e al clima generale.

È finita qui? Assolutamente no.

Gli accordi attuativi saranno un impegno non da poco, sia per la molteplicità di aspetti che interesseranno sia perché sicuramente ci scontreremo ancora con le forti resistenze dell'Amministrazione.

La FISAC CGIL ha scelto di esserci.

Roma, 23 luglio 2021

La Segreteria Nazionale

Scarica il testo dell'accordo

Volantino Unitario

FIRMATA L'INTESA PER IL LAVORO AGILE

È stato appena sottoscritto l'accordo per introdurre in Banca d'Italia il lavoro agile.

Dopo una lunga e difficile trattativa, l'Unità sindacale ha concluso l'accordo che consentirà di migliorare l'organizzazione del lavoro e segna un ulteriore avanzamento per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

La flessibilità di utilizzo dei giorni di lavoro agile nell'arco mensile, il budget annuale, il diritto alla disconnessione, le dotazioni di lavoro e la formazione, in un quadro caratterizzato dai principi di neutralità e inclusività, costituiscono gli elementi distintivi di questo storico accordo.

Seguirà una comunicazione dettagliata per illustrare gli effettivi contenuti dell'accordo.

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI UNITÀ SINDACALE

MPS: l'ora della

responsabilità

Le continue indiscrezioni sulle sorti della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi alimentano un dibattito mediatico senza fine sui possibili scenari riguardanti il consolidamento del sistema creditizio domestico, che rischia di porre in secondo piano il costo sociale che un'operazione relativa al futuro assetto aziendale potrebbe provocare, se non attentamente gestita.

Per questo motivo, le scriventi OO.SS. intendono portare nuovamente l'attenzione sulle Lavoratrici e sui Lavoratori del Monte dei Paschi, ribadendo che qualunque ipotesi inerente il futuro del Gruppo non potrà che avere come punti fermi la totale salvaguardia dei livelli occupazionali, normativi e salariali del Personale, il mantenimento dell'integrità societaria ed organizzativa del Gruppo e la conservazione dell'attuale insediamento territoriale della Banca, al fine di garantire il ruolo del Monte quale imprescindibile punto di riferimento per il sostegno all'economia del Paese, a servizio di famiglie ed imprese, ancora più necessario in previsione delle risorse messe a disposizione dal PNRR.

Per tutte le ragioni sopra citate, da diversi mesi abbiamo chiesto – e continuiamo a chiedere – all'Esecutivo ed al MEF, in qualità di Azionista di Maggioranza, di farsi garanti del percorso di risanamento, di ricapitalizzazione e di normalizzazione del nostro Istituto di credito, mediante un processo indirizzato a negoziare con le Autorità Europee competenti il superamento dei vincoli codificati nel Piano di Ristrutturazione 2017-2021, anche attraverso il prolungamento del termine di permanenza dello Stato nel capitale della Banca, sino al raggiungimento di una situazione di equilibrio, necessaria per il rilancio del Gruppo.

In occasione della pubblicazione del risultato finale sugli Stress Test, richiamiamo quindi ancora una volta il MEF ad una

specifica ed ulteriore assunzione di responsabilità, affinché vengano assicurate alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Gruppo MPS le opportune garanzie per il proprio futuro professionale e personale, all'interno di una realtà creditizia chiamata comunque a realizzare profondi cambiamenti strutturali.

Le OO.SS. del Monte dei Paschi continueranno per questo a vigilare sulle future evoluzioni dello scenario strategico della Banca, chiedendo l'apertura di un tavolo di confronto negoziale indirizzato a valorizzare il contributo e le proposte del Sindacato, con riferimento alla stabilità ed alla continuità aziendale e di Gruppo.

Per questo, in rappresentanza delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi di Siena, una delegazione delle Organizzazioni Sindacali aziendali il giorno 26 luglio – dalle ore 11 alle ore 13 – si riunirà in presidio a Roma sotto la sede del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Siena, 23 luglio 2021

Le Segreterie di Coordinamento Banca Monte dei Paschi Siena

Covid: aiutiamo Cuba che aiutò l'Italia

La Cgil lancia un'iniziativa di sostegno alla popolazione dell'isola, piegata dall'emergenza sanitaria. L'obiettivo è inviare un aereo con materiali sanitari entro la fine di

agosto. Attivo un conto corrente. “È il momento di mostrare la nostra solidarietà”: il ricordo dei 61 medici cubani che vennero in soccorso dell'Italia quando esplose la pandemia

Cuba è in piena emergenza e ha bisogno di aiuto. Travolti dal Covid-19 e dalla crisi economica, gli ospedali e la popolazione dell'isola hanno bisogno dei più basilari **materiali sanitari**. Per curare. Per sopravvivere. Da questa necessità, e urgenza, nasce **l'iniziativa lanciata dalla Cgil** in coordinamento con la Ctc (la centrale sindacale cubana), in collaborazione con la Fp Cgil e il Sindicato nacional de trabajadores de la salud de Cuba, e con l'Aicec (l'Agenzia di interscambio culturale ed economico con Cuba).

L'obiettivo è **raccogliere fondi per l'acquisto dei beni e spedire il tutto all'Avana con un aereo entro la fine di agosto**. “L'aereo dovrebbe partire da Madrid – ci spiega **Sergio Bassoli** dell'area internazionale Cgil – ma, se la campagna funzionerà, stiamo ragionando anche sull'invio di un container via mare, in un secondo momento. Si tratta di una iniziativa umanitaria non solo italiana, ma in cui stiamo coinvolgendo anche altri sindacati europei. Le *Comisiones Obreras* spagnole hanno già aderito, e arriveranno risposte anche dall'Ugt, dal Portogallo, dalla Francia, dal Belgio, solo per citare le prime organizzazioni contattate”.

Ieri ci avete aiutato voi, oggi tocca a noi. Questo lo slogan della campagna. Che richiama un ricordo preciso e vivido. Poco più di un anno fa, **quando l'Italia era travolta** dalla prima ondata del Coronavirus, **furono i cubani a mobilitarsi**. “È il momento di mostrare la nostra **solidarietà** al popolo cubano, come fu per noi, durante la prima ondata della pandemia, quando **la brigata sanitaria Henri Reeve, con 61 operatori sanitari**, venne in Italia, precisamente a **Crema e Torino**,

fornendo la propria esperienza in materia di malattie infettive, coadiuvando il nostro personale sanitario nell'assistenza alle prime vittime del virus". Lo spiegano la segretaria confederale **Ivana Galli** e **Susanna Camusso**, responsabile delle politiche europee e internazionali Cgil, in una lettera in cui invitano tutte le strutture della confederazione a mobilitarsi, a "promuovere iniziative nei luoghi di lavoro e nelle sedi sindacali, quanto prima possibile".

La Cgil ha ricevuto **una richiesta di aiuti** dal sindacato cubano. Un elenco di beni di prima necessità e soccorso medico:

Siringhe da 2ml, 5ml, 10ml, 20ml. Monitor di sorveglianza per pazienti critici. Cotone idrofilo. Regolatori di ossigeno. Garze. Mascherine. Cerotti. Antibiotici Rocefin. Saturimetri. Guanti chirurgici e da visita. Ventilatori polmonari ad alte prestazioni e non invasivi. Termometri.

Le donazioni saranno raccolte nel **conto corrente** (IBAN: IT22W0103003201000002777900), intestato a **CGIL Nazionale**. La **causale** da indicare è **Cgil Cuba**.

Fonte: www.collettiva.it

Avvisi di pagamento: ottime

notizie per le banche e i bancari esodati

Comunicato Stampa



Questa mattina il Senato ha approvato in via definitiva una norma interpretativa che rende giustizia alle migliaia di lavoratrici e lavoratori bancari in esodo o pensionati raggiunti due mesi fa da un avviso bonario dell'Agenzia delle Entrate che imponeva loro il pagamento di ulteriori tasse sull'importo mensile percepito nel momento in cui hanno scelto di aderire al cosiddetto "esodo", cioè di lasciare anticipatamente la propria azienda ed essere accompagnati alla pensione, attraverso il Fondo di solidarietà del credito ordinario e cooperativo.

Da oltre vent'anni, infatti, il Fondo – senza mai attingere un centesimo dalla fiscalità generale e quindi senza costare nulla allo Stato – ha consentito di gestire i complessi processi di trasformazione e ristrutturazione del settore bancario, assicurando l'accompagnamento, in forma assolutamente volontaria, alla pensione per oltre sessantamila bancari, senza un licenziamento o il ricorso ad alcun ammortizzatore sociale.

Da qualche anno, inoltre, le Organizzazioni Sindacali di settore (FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA UIL e UNISIN) hanno pattuito con gli Istituti bancari che ogni due uscite attraverso il Fondo verso la pensione corrisponda l'assunzione di un/a giovane.

Due mesi fa, la doccia fredda degli avvisi bonari emessi dall'Agenzia delle Entrate sulla base di nuovi presupposti interpretativi da subito contestati dai Sindacati di settore e dalla stessa ABI, l'Associazione Bancaria Italiana. Infatti, l'iniziativa dell'Agenzia delle Entrate faceva venir meno la certezza dell'importo dell'assegno mensile percepito da chi aveva scelto di aderire all'esodo, accettando peraltro una diminuzione della propria retribuzione mensile.

L'iniziativa sindacale si è quindi orientata a promuovere l'approvazione da parte del Parlamento di una norma interpretativa che resolvesse alla radice e definitivamente ogni dubbio, confermando e ristabilendo quanto in atto negli ultimi vent'anni.

La proposta del Sindacato, sostenuta da ABI, ha incontrato la condivisione del Governo e delle forze politiche che lo sostengono ed ha portato all'inserimento della norma nel DL Sostegni bis oggi definitivamente approvato dal Parlamento italiano.

L'Agenzia delle Entrate dovrà ora provvedere alla cancellazione degli avvisi bonari emessi e al rimborso della prima rata a quanti hanno scelto la via della rateizzazione.

Grande soddisfazione per il risultato raggiunto è stata unanimemente espressa dai Segretari generali di FABI, Lando Maria Sileoni; FIRST CISL, Riccardo Colombani; FISAC CGIL, Nino Baseotto; UILCA UIL, Fulvio Furlan; UNISIN, Emilio Contrasto.

Roma, 22 Luglio 2021

Fondo Nazionale di Previdenza Lavoratori Esattoriali: “Giustizia è fatta”



Con grande soddisfazione vi informiamo che in data odierna l'INPS ha emesso la circolare n. 112 attuativa del D.M. n. 55/2018.

Nel merito, le nuove modalità di calcolo delle prestazioni pensionistiche erogate dal Fondo Nazionale di Previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle altre entrate dello Stato e degli enti pubblici avranno decorrenza dal primo luglio 2017 e riguarderanno tutti i lavoratori iscritti al fondo stesso. Vengono così confermate le previsioni già anticipateci dai rappresentanti dell'Ente nel maggio scorso.

Finalmente dopo anni di lotte e rivendicazioni sindacali, possiamo considerare chiuso positivamente il lungo percorso della previdenza di settore che ci vedeva obbligatoriamente versare ad un fondo che nella quasi totalità dei casi non erogava più alcuna prestazione.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, rivendicano il raggiungimento di questo importante obiettivo frutto di anni di lavoro e di iniziative nei confronti di tutte le Istituzioni e di grande partecipazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del settore.

Roma, 21 luglio 2021

Le Segreterie Nazionali di settore

leggi/scarica la Circolare INPS:

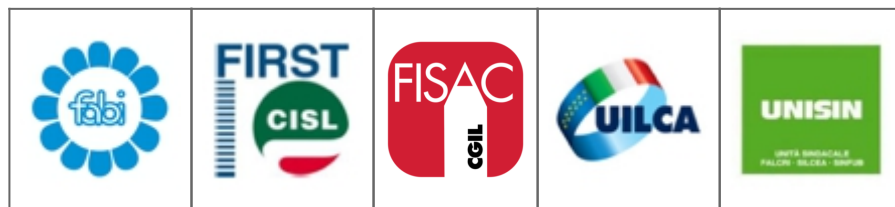
Circolare_numero_112_del_21-07-2021

Allegato 1 – Circolare 112_del_21-07-2021 Allegato 2 –

Circolare_numero_112_del_21-07-2021

Allegato 2 – Circolare_numero_112_del_21-07-2021

Gruppo BPER. Pressioni commerciali: ultimo atto



COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER

PRESSIONI COMMERCIALI: ULTIMO ATTO

Il 12 luglio si è svolto un incontro tra i Coordinatori delle OO.SS. del Gruppo Bper e i membri sindacali della Commissione Politiche Commerciali. Tema dell'incontro: le politiche commerciali nel Gruppo e le azioni da intraprendere per contrastare le crescenti pressioni alla vendita.

Lavorare in un'azienda commerciale non obbliga a sottostare a campagne settimanali su singoli prodotti, non obbliga a sollecitare l'indebitamento delle persone, non obbliga a subordinare la finanziabilità di un cliente alla sottoscrizione di una polizza (se non è obbligatoria per legge). Tutta la sovrastruttura di telefonate, mail, richieste di report, riunioni "liturgiche", classifiche, serve molto a

chi la esercita, e poco a chi la subisce. Infatti l'azienda remunera molto chi sta in alto nella piramide, e poco chi sta in mezzo o in basso. Soggiacere al tipo di pressioni ricevute al punto da perseguire ad ogni costo obiettivi quantitativi (adesso addirittura individuali, per diversi colleghi), quanto rende in termini economici? Intanto non rende nulla per circa tre dipendenti su dieci, comunque esclusi dal sistema di remunerazione denominato (impropriamente) MBO. Per gli altri sette vale la media del pollo di Trilussa: un pollo a testa vuol dire che ci sono due dipendenti che si portano a casa dieci polli cadauno, mentre agli altri cinque "premiati" spetta (se raggiungono gli obiettivi) una coscia, un'ala, un petto. In soldoni: nella mensilità di erogazione del "premio", tre dipendenti su dieci non prendono niente, cinque notano un aumento impercettibile del netto in busta paga (essendo il premio tassato all'aliquota Irpef), gli ultimi due sono i soli a vedere un effetto tangibile. La matricola di questi due non appare in nessuno dei prodotti fatti sottoscrivere ai clienti, perché questi due sono (spesso) quelli che spingono a fare, ma non fanno. Nella struttura commerciale dell'azienda, quindi, ad un massimo di responsabilità si somma un minimo di remunerazione, e viceversa. Il paradosso è aggravato dal fatto che chi subisce queste pressioni le percepisce (spesso) come la natura stessa del proprio lavoro, e questo produce ansia, problemi del sonno, irritabilità, depressione. Capire in quale loop si viene precipitati in cambio di poco o di niente può essere già una buona arma di difesa, o almeno uno strumento di consapevolezza.

Le misure messe in atto dall'azienda (compresa una lettera di "responsabilizzazione" inviata solo ai quadri alti e intermedi dell'Area Affari) a seguito delle nostre ripetute segnalazioni non sembrano sortire alcun effetto apprezzabile. Le OO.SS. dichiarano quindi la necessità di alzare il livello del confronto attraverso:

- **il ricorso alla Commissione Nazionale sulle Politiche**

Commerciali ed Organizzazione del Lavoro, istituita presso ABI

- **la pianificazione di un ciclo di assemblee unitarie sui vari territori, per dibattere delle pressioni commerciali e decidere assieme ai lavoratori se proclamare ulteriori iniziative di lotta**
- **l'organizzazione di presidi di protesta e sensibilizzazione sui territori.**

Ribadiamo a tutti i colleghi l'importanza di continuare a segnalare alle email dedicate ogni condotta che appaia in contrasto con quanto contenuto negli accordi nazionali e aziendali sulle politiche commerciali. Per parte nostra non ci limiteremo a segnalare le condotte inappropriate, ma provvederemo a segnalarne i responsabili. Non è più tollerabile che, attraverso la pubblicazione di ridicole "classifiche", si espongano all'umiliazione intere filiali o aree territoriali, che è la prima e più evidente violazione dell'anonimato. L'anonimato o vale per tutti o non vale per nessuno.

Modena, 19 luglio 2021

**COORDINAMENTO SINDACALE GRUPPO BPER
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

**Alleanza: il presidio in
Piazza Tre Torri del 15/7**



Giovedì 15 luglio alle ore 11 si è celebrata una meravigliosa giornata di orgoglio sindacale che ha visto presenti in Piazza Tre Torri a Milano i rappresentanti di tutte le 5 Sigle per manifestare contro l'atteggiamento prepotente dell'Azienda, sorda agli appelli e alle legittime sollecitazioni dei lavoratori.

Un numero simbolico ma significativo di rappresentanti di tutte le OO.SS. si è ritrovato all'ombra della Torre Generali in un clima di piena solidarietà ed unità, sostenuti dal supporto dei colleghi connessi in streaming, i presenti hanno dato vita ad una manifestazione di protesta caratterizzata da alto senso civico e correttezza, benché rumorosa e colorata da tante bandiere sventolanti.

Nonostante le RSA abbiano rispettato le norme, la vigilanza privata dell'azienda ha mostrato i muscoli, diffidando i manifestanti arrivati per primi dall'avvicinarsi alla sede aziendale. A metà mattina sono, addirittura, arrivati poliziotti e carabinieri in tenuta antisommossa!!!!

Al termine della giornata registriamo un risultato di assoluta e grande soddisfazione:

- **tanti sono stati i cittadini che si sono avvicinati al presidio**, chiedendo spiegazioni e significando il loro pieno appoggio;
- **la diretta Facebook è stata seguita da diverse migliaia di utenti** che nei commenti hanno espresso il loro pieno sostegno all'iniziativa;
- **ogni post pubblicato su LinkedIn e sugli altri social è stato visualizzato centinaia di volte** e ampiamente commentato;
- **i video della manifestazione pubblicati hanno superato**

le 4.200 visualizzazioni.

Più di tutto, abbiamo sentito il sostegno di migliaia di lavoratori che ci hanno chiesto con forza di proseguire su questa strada, in difesa dei diritti di TUTTI.

E ora, per affermare ulteriormente il valore delle nostre idee, prepariamoci allo sciopero del 23 settembre, che ci vedrà nuovamente a Milano, questa volta ben più numerosi!!!

Vi aspettiamo tutti in piazza Tre Torri per lo

**SCIOPERO del 23 SETTEMBRE con MANIFESTAZIONE A MILANO sotto
la sede di ALLEANZA E GENERALI**

Italia, 16 luglio 2021.

**I Coordinamenti Nazionali delle RSA
FISAC/CGIL – FNA – SNFIA – UILCA**

BPER: bene la sede in centro storico, ora aspettiamo le assunzioni

Veder riaprire il portone della storica sede della Cassa di Risparmio, dopo oltre 12 anni di chiusura, è un enorme piacere per chi dal 2009 sogna di ritrovare un centro storico brulicante di vita.

Bisogna dare merito alla BPER per la scelta di essere presente in pieno centro: una scelta per niente scontata, come dimostrano altri istituti di

credito, con sedi storicamente ubicate lungo l'asse centrale che – almeno per il momento – hanno preso decisioni diverse.

Nonostante ciò, riteniamo sia sbagliato parlare di **riapertura**, per vari motivi. Il primo è fin troppo banale ed evidente: in quei locali, fino al 6 aprile 2009, operava un'altra banca, che si chiamava in un altro modo.

Non è solo una questione di insegna. La vecchia Carispaq era la testimonianza di un mondo comunque destinato a finire: quello delle banche locali, di un reale legame con il territorio. Un mondo in cui anche nel rapporto con le banche la componente umana aveva un ruolo fondamentale.

Partendo da questa considerazione, intendiamo prendere spunto da quella che è una notizia estremamente positiva per la città ed il circondario per fare alcune riflessioni sull'attuale sistema bancario nel suo complesso.

In questi anni il sistema economico sta cambiando rapidamente. Le banche, che fino a qualche decennio fa facevano a gara per aprire nuove filiali e portarle sotto casa dei clienti, oggi fanno a gara per chiudere gli sportelli, incuranti del fatto che così facendo si contribuisce in modo determinante allo spopolamento di intere aree del paese, escludendo dai servizi bancari tutte le fasce di popolazione "fragili" che per tanti motivi possono avere difficoltà ad accedere ai servizi online. Gli istituti creditizi giustificano queste scelte con il progresso e la digitalizzazione, quando in realtà l'unica molla che spinge a tagliare sedi e dipendenti è la ricerca spasmodica del profitto. Una logica che mal si concilia con la responsabilità sociale d'impresa, che pure dovrebbe rappresentare un obbligo morale per chi si trova a gestire risparmi e finanziamenti di aziende e famiglie, come peraltro prevede l'Art. 47 della Costituzione.

Si tratta di un problema particolarmente grave in una provincia come la nostra, dove ormai due terzi dei comuni sono totalmente sprovvisti di sportelli bancari.

Eppure, in questo mondo che cambia rapidamente in peggio, non si può dire che le banche si comportino peggio delle altre aziende. In nome del

guadagno esasperato e senza regole, molte aziende pretendono il taglio di lacci e laccioli finendo col tagliare anche i cavi delle funivie, reclamano senza vergogna il diritto di schiavizzare degli esseri umani facendoli lavorare senza regole e sicurezza pagandoli meno di un sussidio di povertà, cospargono le campagne di fanghi tossici perché intossicare chi mangerà i prodotti di quelle terre costa meno che smaltire correttamente i residui chimici... e l'elenco potrebbe continuare a lungo.

In questo contesto, non sono probabilmente le banche a comportarsi nel modo più spregiudicato. Ed è giusto anche ricordare che **la Carispaq è stata la più fortunata tra le Casse di Risparmio abruzzesi**, avendo trovato un acquirente solido che ha comunque assicurato a dipendenti e clienti prospettive decisamente migliori rispetto a quanto è toccato ad altri istituti.

Fino a qualche anno fa, entrare in una qualsiasi banca della nostra Provincia significava accedere in un ambiente non troppo illuminato, spesso caotico con il chiacchiericcio delle tante persone in fila. Un posto in cui una richiesta di prestito veniva valutata non in base a freddi algoritmi, ma basandosi sul fatto che il valutatore conosceva tutta la storia della famiglia del richiedente, e ancor prima di guardare i documenti sapeva se si trattava di persona degna di fiducia.

Sono belle le filiali moderne. Luminose e colorate. Poche file, perché in tanti hanno ormai imparato a fare online le loro operazioni, e perché in molti casi si accede per appuntamento. Ambienti ordinati, puliti, che danno un'immediata sensazione di efficienza... ma freddi. Lontani dall'allegro caos che c'era prima del sisma.

Le banche che il terremoto ha chiuso a forza erano ancora incentrate sulle persone, sulle relazioni umane.

Quelle che progressivamente le hanno sostituite sono basate sulle pressioni commerciali, con il cliente che non viene più ascoltato ma "pesato" in base al numero di prodotti che ha acquistato e che possono ancora essergli venduti, ed i lavoratori che vengono vessati, intimiditi e mortificati per spingerli a "vendere vendere vendere", in una illimitata rincorsa al profitto.

Le banche di oggi non sono quelle che c'erano prima del sisma. Sono due mondi diversi, in periodi storici molto più distanti fra loro di quanto il banale conteggio degli anni farebbe immaginare.

Torniamo alla BPER. In occasione dell'apertura della nuova Sede, il comunicato stampa della Direzione Regionale Abruzzo e Molise ha parlato del *"piacere di contribuire in modo concreto al rilancio della città"*. Un piacere che condividiamo e che accogliamo con soddisfazione, in un momento in cui **la banca ha una grande opportunità per dimostrare che la nostra Città, la nostra Provincia, sono davvero importanti.**

Il piano industriale 2019-2021 prevedeva infatti, a fronte di una serie di prepensionamenti, nuove assunzioni nella misura di una ogni 5 uscite. Nella Provincia dell'Aquila sono stati oltre 30 i lavoratori cessati, a fronte dei quali ci sono state due sole assunzioni: per questo, **la Bper dovrebbe ancora procedere all'assunzione di 4 giovani.**

Siamo fiduciosi nel fatto che la banca non vorrà penalizzare ulteriormente la Provincia dell'Aquila, dimostrando in questo modo che la vicinanza al territorio non è solo lo slogan per uno spot pubblicitario.

L'Aquila, 19/7/2021

FRANCESCO MARRELLI

SEGRETARIO GENERALE

CDLT PROVINCIA DELL'AQUILA

LUCA COPERSINI

SEGRETARIO PROVINCIALE

FISAC/CGIL L'AQUILA