DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA

UILCA CATTIVI
UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

ANNO III N. 23
FEBBRAIO 2014
VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

NEWS MAGAZINE
della UILCA – BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP

RINNOVO CCNL, IL SINDACATO COMPATTO: NO AL RICATTO DELL'ABI

Dopo la disdetta del Contratto da parte di Abi, anticipata di 10 mesi sulla naturale scadenza, la grande mobilitazione proclamata dalle OO.SS. e sostenuta con forza e consapevolezza dalle lavoratrici e dai lavoratori della Categoria ha permesso di raggiungere il duplice obiettivo di trovare l'accordo per gli adeguamenti di legge del Fondo di Solidarietà e di far ritirare la disdetta del CCNL. **Il 20 dicembre 2013 è stata respinta l'idea di Abi di stravolgere l'architettura del Fondo esuberi e del Contratto Nazionale.** Pur soddisfatti dell'esito del primo "round" dobbiamo essere in grado di contrastare il disegno di ABI, che non è certamente tramontato, di smantellare il contratto collettivo nazionale di lavoro. E' necessario quindi dar seguito alla lotta espressa dalla categoria per elaborare una nostra proposta di modello di banca diverso da quello attuale e definire in tempi brevi una piattaforma rivendicativa da sottopor-

...segue a pag. 3

LA SEGRETERIA NAZIONALE DELLA UILCA BNL PARTECIPA AL GRAVE LUTTO CHE HA COLPITO IL SUO TESORIERE REMO CHIARELLI PER LA SCOMPARSA DEL CARO PAPA'

PIANO ITALIA, I LAVORATORI CONDIVIDONO I VINCOLI DEL SINDACATO IN VISTA DELL'IMMINENTE TRATTATIVA

di Francesco Molinari

In questo mese di febbraio è in corso, voluto dal Primo Tavolo Sindacale aziendale, un ciclo di assemblee che proseguirà sino all'avvio della imminente trattativa sul Piano Italia. Le assemblee si sono svolte (o sono in procinto di svolgersi) in tutti i siti dove operano le strutture PAC, ed anche in altre piazze, dove le lavoratrici ed i lavoratori di BNL si sono riuniti per discutere e confrontarsi sul proprio futuro e sulle prospettive connesse alla nuova complessa progettualità aziendale che si articola su due direttici che sono le facce di una unica moneta: la ristrutturazione della rete e la costituzione di una società consortile che coinvolgerà anche le altre società del gruppo BNPP in Italia. Cosa è emerso da queste gremite assemblee e quale messaggio il sindacato aziendale può e deve cogliere da questo confronto? Il sentimento prevalente è quello della preoccupazione per un futuro ancora poco chiaro, per i dubbi sulle vere intenzioni della proprietà. Una preoccupazione che, però, non sfocia in una passiva rassegnazione, in una frustrante attesa che l'ineluttabile destino si compia, ma che, invece, si sostanzia in una forte richiesta di informazioni chiare e trasparenti sull'intero progetto ma soprattutto in una volontà di attiva partecipazione. Le colleghe ed i colleghi coinvolti nel consorzio si interrogano sullo scopo, sui contenuti e sulle prospettive della nuova società, richiedendo puntuali risposte ai

...segue a pag. 2

IL PUNGIGLIONE

Anche quest'anno, puntualissimo come le tasse, è arrivato il momento di Dialogo: il fantomatico sistema di valutazione professionale del personale BNL. Un sistema che, però, si conferma uno strumento decisamente inappropriato per il suo utilizzo disinvolto e la sua distorta applicazione portata avanti da approssimativi capi e capetti della BNL. Nonostante le buone intenzioni e la teorica (molto teorica) efficacia di Dialogo, che, fra l'altro, è costato un forte investimento economico da parte aziendale, siamo costretti a registrare un vergognoso e infausto utilizzo dello stesso. Infatti, ancora una volta, con puntualità svizzera (non voluta), dobbiamo evidenziare la totale incapacità, da parte della stragrande parte dei "valutatori", di utilizzare DIALOGO secondo i condivisibili principi concettuali. La realtà e le notizie che ci giungono uniformemente da tutte le parti del Paese sono fortemente preoccupanti e impongono una seria riflessione per il futuro. Il sistema di valutazione ha, nuovamente, rappresentato il puerile e vergognoso modo di consumare ridicole vendette personali o "regolare i conti" con colleghi "antipatici" o, per meglio dire, a nostro avviso, non allineati…. E' inammissibile leggere valutazioni astruse e lontanissime dalla filosofia che guida DIALOGO o, peggio, registrare violente e inammissibili reazioni da parte di valutatori riguardo banali osservazioni espresse dai lavoratori insoddisfatti della valutazione come previsto dal CCNL. Vi è un tristissimo esempio, degno di nota, che certamente diventerà un caso nazionale: un valutatore - nel tentare di negare fatti concreti e incontrovertibili espressi educatamente, nei modi e nella forma lessicale, da un lavoratore – ha, incredibilmente, minacciato di querelare il collega poiché sarebbe colpevole (sigh!?!) di avere semplicemente dichiarato, in sede di feedback, le proprie controdeduzioni avverso una valutazione non condivisa. Insomma, un modo violento e minaccioso di negare un diritto sancito dal CCNL. Questo signorotto sappia chiaramente che la sua arroganza non ci spaventa, né ci impaurisce: i DIRITTI non si toccano !!!!!

LA SCHEDA di Giancarmine Caputo

RICORSO CONTRO LE VALUTAZIONI PROFESSIONALI: ISTRUZIONI PER L'USO

Gli articoli del CCNL 74, 75 e 76 disciplinano la valutazione professionale che l'azienda è obbligata a dare annualmente al suo dipendente. In caso di contestazione della valutazione professionale il dipendente, in base all'art. 75, può presentare **RICORSO** alla Direzione Aziendale. Vediamo come:

FEEDBACK DELLA PROCEDURA DIALOGO CONCLUSO IN DISACCORDO

Durante il colloquio si può richiedere la verbalizzazione della seguente osservazione o di analoghe dichiarazioni tendenti a contestare la valutazione ricevuta:

"*Prendo atto delle note che mi sono state attribuite contestando categoricamente il giudizio espresso. Aggiungo inoltre di essere sorpreso che durante l'anno, cui si riferiscono tali note, non abbia mai ricevuto alcuna informazione periodica circa il merito della valutazione professionale, tale da consentirmi di rivedere, eventualmente e in corso d'opera, la mia prestazione lavorativa*".

Entro **15 gg**. inviare comunicazione scritta alla Direzione Aziendale (Gestore Individuale) comunicando l'assistenza (eventuale) di un Dirigente Sindacale (facente parte del personale), utilizzando questo schema:

Oggetto: RICORSO VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Con la presente io sottoscritto ……., matricola ……., dipendente ……. presso …… avanzo ricorso, ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale del Credito, comma 6, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno ……, attribuitomi in data ……, non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta. Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto Nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale, il cui nominativo comunicherò al momento della convocazione.
In attesa di una Vostra comunicazione porgo distinti saluti.
Data e Firma

CONVOCAZIONE DEL DIPENDENTE

Entro **30 gg**. dalla ricezione del ricorso viene convocato per iscritto il dipendente da parte del gestore individuale in presenza del responsabile gerarchico. Viene formalizzato il colloquio in un verbale e viene fatto sottoscrivere ai presenti.

COMUNICAZIONE AL DIPENDENTE

Entro **60 gg**. il responsabile gerarchico e il gestore individuale comunicano al dipendente per iscritto le conclusioni aziendali sul ricorso.

PIANO ITALIA, I LAVORATORI CONDIVIDONO

(segue da pag. 1)

numerosi e concreti problemi connessi al progetto. Ma anche i lavoratori della rete, quelli che resteranno in BNL, hanno compreso che il loro destino è inevitabilmente connesso alle sorti dei primi. Non possono essere indifferenti perché il futuro degli uni è legato a quello degli altri. Tutti richiedono garanzie sul proprio futuro lavorativo e professionale ben sapendo che le innovazioni tecnologiche ed i processi produttivi porteranno ad inevitabili modifiche del mestiere del bancario. Ma ciò non vuol dire lasciarsi automaticamente alle spalle i diritti e le conquiste raggiunte in decenni di lotte! Sono coscienti delle difficoltà da affrontare ma esigono e pretendono un'Azienda pienamente responsabile dell'importante e centrale ruolo sociale ed economico ricoperto, un Sindacato che sappia rappresentarli e che sia all'altezza delle nuove sfide che tutti insieme dovremo affrontare. In estrema sintesi, le lavoratrici ed i lavoratori di BNL con la loro partecipazione, con le loro idee e proposte, con le loro ansie e preoccupazioni, con i loro interventi e le loro valutazioni hanno dato maggiore forza e determinazione al sindacato aziendale che affronterà questa ennesima difficile trattativa con la consapevolezza di dover rappresentare le esigenze e le speranze di tutti i lavoratori della BNL! L'Azienda sappia sin da subito che le richieste del Sindacato, illustrate nelle assemblee ed anticipate nei comunicati unitari, saranno poste a base delle trattative che inizieranno agli inizi di marzo.

Francesco Molinari

UILCATTIVI – NEWS MAGAZINE della UILCA – BNL/Gruppo BNPP
sito: www.uilcabnl.com – mail: uilcattivi@gmail.com – tel. +39.338.7361500

REDAZIONE: Giansalvatore Caparra, Giancarmine Caputo, Mario Cogo, Andrea D'Orazio, Patrizia Nocente, Ornella Pisano, Michele Rasulo, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)

NEWS dal Mondo

FOLLIA DI BARCLAYS BANK:
LICENZIA 12 MILA LAVORATORI E AUMENTA I BONUS

Barclays Bank ha annunciato un durissimo piano aziendale: una vera e propria macelleria sociale.
Infatti, nel 2014, è previsto un taglio di circa 12mila lavoratori di cui 7mila nella sola Gran Bretagna. Una decisione pesantissima che è coniugata alla contestuale decisione di procedere ad un vertiginoso aumento dei bonus. E' stato l'amministratore delegato di Barclays, Antony Jenkins, a dare la notizia shock. La banca in questione, recentemente, è stata al centro di uno scandalo sul tasso interbancario Libor che è costato all'istituto finanziario una multa di 290 milioni di sterline.Questa sortita del board di Barclays Bank, al di là delle polemiche politiche sulla banca – per gli enormi aiuti pubblici ricevuti nel periodo della grande crisi, "ripagati" oggi con nuovi licenziamenti – evidenzia come la strategia di Barclays segue pedissequamente i dogmi del modello ultra-liberista anglosassone nel quale il valore di parole come "solidarietà" è assolutamente inesistente. Un modello che, nonostante gli evidenti ripetuti tentativi che puntano all'asettica esportazione in Italia, dobbiamo respingere con tutte le nostre forze. Alle lavoratrici e ai lavoratori colpiti da questa follia e barbarie manifestiamo la nostra profonda vicinanza e solidarietà.

(I.T.)

RINNOVO CCNL, IL SINDACATO COMPATTO

(segue da pag. 1)

re al giudizio e al voto delle lavoratrici e dei lavoratori. La crisi economica che si sta protraendo da oltre 5 anni ha fortemente inciso sui risultati delle banche sia a causa del grave deterioramento delle attività creditizie che per l'incapacità endemica della classe dirigente delle banche di individuare risposte che non siano di breve o brevissimo periodo. Ancora una volta i banchieri intendono rispondere alla riduzione di redditività con la trita ed insostenibile ricetta del taglio dei costi che passa attraverso le riduzioni di personale, l'esternalizzazione delle attività e il ridimensionamento degli stipendi, degli inquadramenti e del welfare aziendale, oltre che con un attacco senza precedenti alle garanzie del contratto nazionale. In ragione di questa situazione la risposta della Categoria deve essere adeguata allo scontro in atto e prevedere la definizione di una piattaforma incentrata sulle tutele fondamentali, oggi sotto attacco dalla controparte: occupazione, area contrattuale, salario e contrattazione di 2°livello. La difesa dell'occupazione e dell'area contrattuale è centrale per la Categoria. Bisogna salvaguardare i posti di lavoro, impedire il ricorso alle esternalizzazioni di lavorazioni e di lavoratori e incentivare le assunzioni. In questi anni, pur in misura ridotta per gli effetti della crisi e delle ristrutturazioni, le banche hanno attivato nuove assunzioni a copertura parziale del turn-over per esodi e pensionamenti e questo si deve alle trattative sindacali nelle Aziende e nei Gruppi. Il fenomeno delle esternalizzazioni, che in passato non aveva caratteristiche rilevanti, ha visto nell'ultimo periodo le aziende ricorrervi in maniera strutturata con motivazioni spesso discutibili e sicuramente mai condivise dal sindacato. In questo rinnovo è necessario definire ulteriori norme più vincolanti e cogenti da integrare con le tutele già presenti nel CCNL. Sul salario bisogna respingere il ricatto che anche di recente ABI continua a riproporre: *"nessun aumento salariale in cambio del mantenimento dell'occupazione*". Questa modalità non è solo ingiusta perché vuol far pagare la crisi esclusivamente ai lavoratori (dimenticando o fingendo di ignorare le gravi responsabilità del Top Management nell'aver portato la gran parte delle banche nella situazione di difficoltà in cui si trovano ora),ma è anche profondamente sbagliata! Dalla crisi si esce solo con un aumento della domanda interna(tesi sostenuta da gran parte degli economisti) e questo è possibile solo se si aumentano i salari e si difende l'occupazione. Noi rivendichiamo il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni a partire dalla tabellizzazione degli aumenti del contratto scorso ed il ripristino degli accantonamenti completi per il TFR e gli altri istituti aziendali. Bisognerà infine individuare una regolazione degli emolumenti dei Top Manager, come peraltro autorevolmente auspicato dalla Banca d'Italia e dai regolatori europei, anche in rapporto con le retribuzioni del restante personale. Riguardo la Contrattazione di 2°livello deve essere respinto l'aut aut lanciato nei giorni scorsi dalla controparte sui media: o incrementi salariali o contrattazione di 2°livello! La contrattazione integrativa nelle Aziende e/o nei Gruppi ha una grande tradizione nella nostra categoria e ha permesso di negoziare nel tempo premi di produttività, organizzazione del lavoro e percorsi professionali, coperture pensionistiche ed assistenziali integrative in varie e molteplici forme. E' un patrimonio da non disperdere, anzi da rilanciare a partire dal welfare e dai nuovi modelli organizzativi (con relativa negoziazione degli orari,delle professionalità, degli inquadramenti e della formazione). Vista l'incapacità dei banchieri ad individuare una via di uscita dalla crisi che non intacchi garanzie e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori bancari, affiancheremo alla piattaforma rivendicativa un documento con la nostra proposta per un nuovo modello di banca alternativo a quello di ABI. Partendo dall'analisi dello scenario del settore, individueremo e discuteremo con i colleghi e le colleghe, le nostre proposte sui temi che intendiamo portare all'attenzione dei banchieri e dell'opinione pubblica, non solo contrattuali, ma anche relativi alle nuove sfide poste dai modelli distributivi, dall'ambito di azione delle banche e per una più ampia partecipazione e coinvolgimento di lavoratori e territorio alla vita e al futuro di un settore essenziale del Paese. ABI ci ha convocato il prossimo 3 marzo. In ottemperanza agli impegni formalmente assunti a dicembre non ci sottrarremo al confronto, fermo restando che, per far ripartire la discussione contrattuale dalle esigenze della categoria, nessuna trattativa per il rinnovo del CCNL si può aprire prima delle assemblee con le lavoratrici ed i lavoratori, che saranno programmate a partire dalla metà del mese di marzo.

LE SEGRETERIE NAZIONALI DEI SINDACATI DEL CREDITO

DIFENDI I TUOI *DIRITTI* !!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

La Banca è un posto dove vi prestano denaro se potete dimostrare di non averne bisogno.

(Bob Hope)

Un Suggerimento per la Lettura

FEDERICO RAMPINI (1956) è un giornalista e scrittore del nostro Paese. Ha insegnato alla Berkeley University e all'Università Jiao Tong di Shanghai. Già Vicedirettore del Sole-24 Ore, attualmente è l'inviato del quotidiano Repubblica da New York. Ha scritto decine di libri e saggi che hanno avuto enorme successo.

Il libro "*Banchieri – Storia del nuovo banditismo globale*" (Mondadori, 2013) rappresenta un lucidissimo atto d'accusa contro i banchieri. Federico Rampini, dall'osservatorio privilegiato degli Stati Uniti, dove la crisi ha avuto inizio, racconta chi sono i banchieri di oggi, come abbiano potuto adottare comportamenti tanto perversi, assumersi rischi così forti e agire in modo talmente dissennato da provocare una catastrofe economica, sprofondando l'Occidente nella più grave crisi degli ultimi settant'anni e contando sempre sulla certezza dell'impunità. A pagare i loro errori sono infatti i cittadini dei paesi sulle due sponde dell'Atlantico, e il prezzo è altissimo: crescenti diseguaglianze, precarietà del presente e paura del futuro.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (**uilcattivi@gmail.com**)

Le idee, le proposte, i suggerimenti e, perché no, anche le critiche saranno di buon grado pubblicate. Pertanto, inviate alla nostra mail qualsiasi tipo di intervento per trasformare questo news-magazine in un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Cara Redazione, sono un collega che ha già 58 anni e che non vede l'ora di andare in esodo/pensione per godersi un pò di meritato riposo. Conto con ansia gli anni che mi separano dalla data della pensione (purtroppo spostata di molti anni "grazie" alla riforma Fornero) ovvero dal prossimo esodo che mi consentirebbe di uscire prima possibile da questo ambiente di lavoro nel quale non trovo più motivazioni nè stimoli. Però sono tra gli "eletti" che dovranno andare nel Consorzio. Ma come dipendente di questa nuova sociatà potrò usufruire dei futuri esodi? (O.V.)

LA REDAZIONE: *Caro O.V., premesso che la Fornero ci ha lasciato un bel regalino con una riforma dell'età pensionistica socialmente iniqua, potrai accedere agli eventuali futuri esodi in quanto la nuova società sarà iscritta all'ABI ed ai colleghi verrà applicato il CCNL del credito, come richiesto dal Sindacato e confermato dal Vice DG Pandolfini nella recente intervista su echo'net. Questo e' il primo risultato ottenuto dal Sindacato che ha già richiesto una serie di garanzie per tutti i lavoratori coinvolti.*

Cari colleghi, considero la costituzione del consorzio l'ennesimo espediente per tagliare il costo del lavoro, per sbarazzarsi di lavoratori e lavorazioni amministrative che sono considerate solo un peso per una banca che ricerca ricavi e profitti ad ogni piè sospinto. Mi sento offesa ad essere trattato come una lavoratrice di serie B, messa da parte in attesa di "estinzione anticipata"! Posso oppormi a questo trasferimento coatto? (G.A.)

LA REDAZIONE: *Cara G.A., la tua rabbia e' pienamente giustificata. Il rischio che si corre e' proprio quello di essere rinchiusi in un recinto dal quale non si può uscire. Non possiamo permettere che vengano costituiti steccati invalicabili tra i lavoratori della rete e quelli amministrativi che confluiranno nel consorzio. Proprio per questo nei comunicati unitari abbiamo richiesto una "mobilità funzionale" bidirezionale tra rete e consorzio, supportata da una adeguata formazione, che deve garantire sviluppo professionale, percorsi di carriera e la necessaria osmosi tra i diversi mestieri bancari. In ordine alla tua domanda, la risposta e' negativa: la cessione ovvero il conferimento di ramo d'azienda non richiede il consenso del lavoratore "ceduto" che viene considerato alla stregua di un qualsiasi altro "asset".*

La Vignetta