

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO II N. 12
FEBBRAIO 2013

VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

NEWS MAGAZINE

della **UILCA - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP**

**UILCATTIVI
COMPIE UN ANNO:
AUGURI A TUTTI NOI**

di *Ivan Tripodi*

Quando, un anno fa, pensammo e poi realizzammo il primo numero di UILCATTIVI, molti amici e compagni, in pubblico e nelle riunioni preparatorie, ci manifestavano entusiasmo e apprezzamento per la bella iniziativa editoriale. Però, un attimo dopo, in colloqui privati o in telefonate personali, ci invitavano a essere cauti e a riflettere fino in fondo prima di partire con le pubblicazioni, poiché, legittimamente, sostenevano ed evidenziavano che l'impegno di una pubblicazione mensile rappresentava una sfida gravosa e difficile da portare avanti. L'argomento, assolutamente non peregrino, che, con grande garbo, veniva utilizzato era il seguente: "...e se poi, dopo due o tre numeri, il giornale non esce più, che figura ci facciamo?". L'obiezione era seria, concreta e, più volte, prima di lanciarsi nell'avventura editoriale di UILCATTIVI, ci è rimbombata pesantemente nella mente. Alla fine, però, lo spirito temerario e una dose di sana spregiudicatezza, nonché un pizzico di entusiastica presunzione coniugata alla consapevolezza di essere parte integrante di una stupenda organizzazione come la UILCA ci ha fatto mollare gli ormeggi senza ulteriori indugi. Bene: a distanza di un anno, i fatti ci hanno

...segue a pag. 3

PIANO TRIENNALE:

TRATTATIVA COMPLESSA, ACCORDO EQUILIBRATO

di *Francesco Molinari*

In questi ultimi due mesi si è svolta una complessa e difficile trattativa, che ha avuto momenti di forte tensione, ma che alla fine si è risolta con un accordo che la UILCA BNL valuta positivamente. Questa ulteriore riorganizzazione aziendale, ultima di una lunga serie, si è intrecciata con avvenimenti interni (le precedenti ristrutturazioni ancora non andate completamente in porto) ed esterni che hanno reso ancora più complicato trovare il bandolo della matassa. La crisi finanziaria che ci attanaglia, crisi che è poi trascinata in una congiuntura economica e sociale tra le più travagliate del nostro recente passato, ha indotto le Aziende di Credito a rivedere, rielaborare e predisporre nuovi e più aggressivi piani industriali. A causa di questo quadro d'insieme deteriorato, riteniamo che la ristrutturazione aziendale avrebbe dovuto incentrarsi su un nuovo modo di fare banca, predisponendo un modello di servizio che mettesse realmente al centro il "cliente" e conseguentemente la crescita e lo sviluppo della professionalità dei colleghi. Solo in questo modo ci si attrezza strutturalmente per affrontare le sfide del mercato e la forte concorrenza nel campo della qualità dei servizi e della raccolta. Proprio per queste ragioni, permangono ancora molti dubbi e perplessità sul complessivo disegno della ristrutturazione aziendale che è imperniata principalmente sulla riduzione

... segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

Puntualissimo come le cartelle esattoriali è arrivato il momento di "DIALOGO": il famigerato sistema di valutazione dei dipendenti BNL che, ormai, parafrasando e imitando l'eccezionale Leonardo Sciascia ne "Il giorno della civetta", equivale per capi, capetti e capuncoli ad una sorta di ridicola apoteosi del proprio IO. Una vera e propria sbornia dell'ipergrafia dell'Ego di taluni personaggi che, oggettivamente, potrebbe essere materia di studio e approfondimento psicanalitico. Infatti, "DIALOGO" rappresenta la triste e ignobile realizzazione di squallide vendette e ripicche personali. Nonostante l'enorme investimento che la BNL ha messo in campo, possiamo affermare, senza alcun ragionevole dubbio, che la concreta applicazione di "DIALOGO" smentisce, senza appello, le buone intenzioni che sono alla base del progetto in questione. Sono infiniti gli episodi di ingiusto e ingiustificato abbassamento della valutazione, motivati da semplici antipatie o, peggio, dalla voglia di "fare pagare" ai singoli colleghi un eventuale comportamento semplicemente rispettoso delle norme contrattuali come, per esempio, rifiutarsi di fare lavoro straordinario senza essere giustamente retribuiti (alias, lavoro nero) oppure decidere legittimamente di non partecipare a riunioni convocate in orari successivi alla fine della giornata lavorativa. Ci sono poi, attuazioni bizzarre e creative. Infatti, molti personaggi effettuano "DIALOGO" solo via mail e non incontrano il valutato. Si tratta di una enorme violazione, poiché, come noto, è indispensabile il colloquio di feedback. Ancora: ci sono i classici casi di vendetta consumata contro colleghe e colleghi sindacalisti che hanno avuto il "torto" di denunciare violazioni o atteggiamenti dispotici. Ma, più ignobili sono le ritorsioni contro le colleghe e i colleghi "colpevoli" di essere fruitori della Legge 104: un "infelice privilegio" del quale, evidentemente, ne farebbero volentieri a meno! Insomma, un cocktail ricco di molteplici ameni ingredienti, ma tutti univocamente caratterizzati dal desiderio di punire le persone scomode e non omologabili ad una concezione logora, vecchia e superata del modo di concepire e interpretare i ruoli di responsabilità aziendale che, bisogna ricordare, non sono assimilabili alla tosta disciplina gerarchica di una caserma militare. Pertanto, nel mentre siamo portati a rimpiangere le vecchie e romantiche pagelline di qualche anno fa, ricordiamo a tutti che i diritti, la dignità e il rispetto di ogni lavoratrice o lavoratore non possono essere messi in discussione, né negoziabili da parte di nessuno e, perciò, in questi casi è assolutamente doveroso, coinvolgere il Sindacato, e presentare, immediatamente, il ricorso previsto dalla normativa. Quindi, altro che...."DIALOGO".....!!!

La Scheda

L'ACCORDO TRIENNALE 2013-2015 IN PILLOLE

PENSIONAMENTI/ESODI

Nel triennio 2013/2015 si dovranno attivare le leve di uscita dalla banca per ulteriori 450 colleghe/i. Si prevede un pensionamento prima incentivato e volontario e poi obbligatorio (Legge 223/91) per tutti i 129 colleghi/e che matureranno i requisiti pensionistici nel 2015. L'esodo sarà riservato a 321 unità su base volontaria ed incentivata. L'incentivazione sarà:

- per i pensionati: 10 mensilità + un c.d. premio fedeltà pari a 0,03 mensilità per ogni trimestre di anzianità BNL per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi sino a QD3 (per i QD4 lo 0,01);
- per gli esodati: 6 mensilità ai colleghi a cui mancano 12 mesi alla pensione; 5 mensilità sino a 24 mesi; 4 mensilità oltre 24 mesi alla pensione. Sono confermati gli incentivi "BNL" e cioè l'una tantum pari alle somme necessarie per la prosecuzione della contribuzione volontaria al Fondo Pensioni (6%) per i mesi di permanenza nel Fondo; 0,35 mensilità (per i QD3/4 0,15 mensilità) per ogni familiare a carico e per ogni anno di permanenza nel Fondo; il contributo per la Cassa Sanitaria; 5.000 euro per ogni figlio portatore e per ogni anno o frazione di permanenza nel Fondo; ecc..

Criteri di priorità per l'accesso al Fondo Abi: 1°) i fruitori della Legge 104 (il riconoscimento deve sussistere già alla data del 06.02.2013, giorno della firma dell'Accordo); 2°) i colleghi del PAC e delle Functions con permanenza nel Fondo ABI sino a 36 mesi; 3°) i colleghi della Rete che non svolgono ruoli commerciali, con permanenza nel Fondo sino a 36 mesi; 4°) i colleghi di cui al punto 2 con permanenza nel Fondo superiore a 36 mesi; 5°) i colleghi di cui al punto 3 con permanenza nel Fondo superiore a 36 mesi; 6°) tutti gli altri con la priorità della prossimità alla pensione e, dopo, la maggiore età anagrafica.

ASSUNZIONI

La banca si è impegnata a **stabilizzare nel triennio ulteriori 160 precari**. Queste assunzioni giovanili comporteranno un pari incremento dell'organico BNL a fine triennio.

CONTENIMENTO DEI COSTI

La banca si attiverà per contenere i costi attraverso concrete riduzioni delle consulenze esterne, dell'outsourcing e del salario variabile (riduzioni dei bonus manageriali ai dirigenti, del discrezionale e del sistema incentivante).

FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

Nel prossimo triennio lo stock delle ferie arretrate, superiore a tre giorni, dovrà essere fruito per un ammontare pari al 30% del residuo annuo. Riguardo le ex festività la Banca ha ritirato l'originario progetto ed è stato, quindi, confermato il mantenimento dell'attuale meccanismo per la remunerazione delle ex festività non godute.

STRAORDINARIO E BANCA ORE

La banca si è impegnata a ridurre lo straordinario del 18% nel triennio; inoltre si è resa disponibile a **monetizzare il 25% del monte residuo della banca ore, per un ammontare complessivo di circa 1,5 mln di euro**.

MOBILITA'

La mobilità funzionale si attuerà in base alle previsioni dell'art. 18 del CCNL, limitata alle categorie di appartenenze. La mobilità geografica vera e propria (cambio di residenza) avverrà nell'ambito di percorsi di crescita professionale. E' prorogato sino al 2015 lo strumento del Mobility Center.

VAP

I colleghi avranno la possibilità di scegliere tra 2 sistemi alternativi di VAP: 1) il c.d. "**Piano Standard**" che prevede l'erogazione dell'intero premio in denaro, per il quale viene stabilita una base di euro 1.364,00 (per la figura del 3A3L), maggiorata dei parametri di bilancio; 2) il c.d. "**Piano Welfare**" con una base di euro 1.500,00 (per la figura del 3A3L), maggiorata anch'essa dagli stessi parametri di cui sopra. In questa seconda opzione il premio sarà erogato per il 60% in contanti e per il restante 40% a rimborso dei seguenti beni, servizi ed utilità per i quali si potrà beneficiare di esenzioni fiscali: premio a carico del dipendente per la Cassa Sanitaria BNL; versamento a favore del Fondo Pensioni BNL; spese relative alle rette per asili nido, per l'iscrizione alle scuole materne, elementari, medie e superiori; iscrizione all'università pubbliche o private riconosciute, ai Conservatori o presso Istituti per l'alta formazione artistica e musicale; iscrizioni a scuole di specializzazione e Master pubblici o privati riconosciuti; spese relativi a test scolastici/universitari; corsi di lingua straniera in Italia e/o all'Estero; spese per le colonie marittime e/o montane. Inoltre è stata concordata una clausola di salvaguardia nel caso in cui si dovessero verificare modifiche legislative in materia fiscale che possano incidere sui servizi di cui sopra.

Parametri di bilancio: la Banca aveva proposto di variare gli indici di bilancio da prendere a riferimento, inserendo voci che avrebbero influenzato negativamente le variazioni delle basi. Si è convenuto di confermare gli indici precedentemente vigenti e di istituire una commissione per valutare ed approfondire la complessa materia. Pertanto per il prossimo anno saranno utilizzati gli stessi indicati del precedente accordo, vale a dire: produttività (rapporto tra fondi intermediati e numero dei dipendenti); efficienza (rapporto tra costi e ricavi); redditività (rapporto tra utile netto e patrimonio netto).

Banda di oscillazione: è stato confermato, come per il precedente accordo, che detti indici potranno determinare una oscillazione massima della base compresa tra +6% e -3% (la banca voleva equiparare al 6% il valore negativo).

Criteri di accesso al premio: il premio non viene erogato in caso di valutazioni negative per due anni consecutivi (il CCNL, come noto, prevede la non erogazione nel caso di giudizio negativo dell'anno di riferimento).

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI DELLA MATERIA CONSULTA IL NOSTRO SITO
www.uilcabnl.com DOVE POTRAI SCARICARE I TESTI INTEGRALI DEGLI ACCORDI

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)

ALTI, BIONDI E CON GLI OCCHI AZZURRI

di *Giancarmine Caputo*

I buoni propositi, circa la valorizzazione e il rispetto delle risorse umane, vengono non solo sanciti nel Codice Etico e nella pagine di Echo'net ma anche negli incontri di demoltiplica che la Direzione intrattiene con i dipendenti. Viene infatti ribadito il concetto che la banca promuove e non ostacola in alcun modo l'ambizione professionale dei dipendenti. Un bel concetto, degno di ogni struttura di Risorse Umane che si rispetti. Ma nella realtà non è così! Ogni Responsabile di una qualsiasi struttura non è per niente disposto a cedere un lavoratore giovane e valido in cambio di qualcun altro meno giovane e meno motivato, perché dovrebbe? Sarebbe uno scambio diseguale e il bel concetto ed i buoni propositi naufragano miseramente negli interessi di bottega della singola struttura. I Responsabili, interessati solo al proprio budget, tendono ad accaparrarsi i lavoratori che ritengono migliori non tenendo conto dell'interesse generale della banca. E' così che sono ben accetti soltanto i lavoratori alti, biondi e con gli occhi azzurri. Chi non possiede queste caratteristiche è costretto a rimanere parcheggiato nel ruolo e nella struttura che lo ospita. Assistiamo ad una sorta di "calcio mercato" in versione ancora più rigida. Se infatti lo scambio di calciatori di qualità diversa può avvenire compensando la differenza con del denaro, in banca non può succedere. Se prepotentemente emerge il concetto che chi non è valido nessuno lo vuole, viene ribadito con forza la necessità di ottenere soltanto lavoratori alti, biondi e con gli occhi azzurri.

PIANO TRIENNALE: TRATTATIVA COMPLESSA, ACCORDO EQUILIBRATO

(segue da pag. 1)

degli organici e sullo spasmodico contenimento dei costi. Per questi motivi di fondo la trattativa è partita in salita. Il suo esito positivo non era assolutamente scontato in quanto le posizioni iniziali delle due parti in campo partivano da distanze "siderali". Aver affrontato da parte sindacale i punti di dissenso senza arroccamenti e pregiudizi ed aver abbandonato da parte dell'Azienda iniziali impostazioni assolutamente non condivisibili ha permesso, attraverso una trattativa a tutto campo, di identificare alcune problematiche sulle quali sono state individuate soluzioni condivise che hanno consentito di superare le iniziali divaricazioni. L'Accordo, per la sua complessità e per la sua natura, deve essere "gestito" e "monitorato" nei suoi effetti e nei suoi aspetti programmatici. Un costante e puntuale monitoraggio dovrà essere effettuato non solo attraverso i previsti confronti periodici a livello centrale con le Segreterie Nazionali di Coordinamento, ma anche ai vari livelli territoriali con incontri specifici con i Segretari di Coordinamento Territoriali e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle singole unità produttive. L'intera filiera delle Risorse Umane, al centro ed in periferia, dovrà sovrintendere a tutta la "messa a terra" della riorganizzazione al fine di prevenire il rischio, purtroppo sempre presente, che qualche pezzo di Banca, qualche filiera di Business, possa interpretare la ristrutturazione aziendale in modo distorto, piegandola a proprio uso e consumo attraverso personalismi che negli ultimi tempi, e non di rado, ci duole dirlo, hanno creato un contesto aziendale non certo idilliaco. Al riguardo è indispensabile che la DRU e le Direzioni dei vari Mercati intervengano con azioni concrete mirate a migliorare il clima aziendale che rappresenta un indispensabile presupposto per affrontare con successo le sfide che il futuro ci riserva. La UILCA BNL ha apportato un determinante contributo di idee e di proposte, congiuntamente agli altri sindacati del 1° Tavolo negoziale, per far prevalere soluzioni che hanno ridotto gli impatti occupazionali e le conseguenze sociali sulle lavoratrici e sui lavoratori della BNL che sono chiamati, con la loro intelligenza ed il loro impegno, a traghettare l'Azienda verso uno sviluppo equilibrato, compatibile e sostenibile dal punto di vista sociale.

Francesco Molinari

UILCATTIVI COMPIE UN ANNO: AUGURI A TUTTI NOI

(segue da pag. 1)

dato ampiamente ragione. Abbiamo creato una palestra di confronto, elaborazioni e idee che, fra l'altro, ha permesso di scrivere, coraggiosamente, tante verità scomode e fastidiose, nonché riflessioni e analisi originali. Senza enfasi auto-celebrativa possiamo tranquillamente affermare che siamo collegialmente cresciuti a vista d'occhio e il "prodotto editoriale" ha avuto un continuo crescendo qualitativo. Inoltre, con leggera civetteria registriamo che i lettori aumentano e ci scrivono per farci i complimenti (tanti), per criticarci (pochi), ma, tutti, nessuno escluso, esprimono forte soddisfazione per il nostro news-magazine. Pertanto, a distanza di un anno possiamo asserire che l'obiettivo iniziale è stato ampiamente raggiunto: "missione compiuta"!!! E' ovvio che non ci fermeremo, né intendiamo cullarci sugli allori e, quindi, andremo avanti in questa splendida ed entusiasmante avventura. Auguri, quindi, a UILCATTIVI per il primo compleanno, auguri agli affezionati lettori per la fedeltà (non scontata) dimostrata e, ci pare giusto e meritato, auguri a tutti noi che siamo l'anima e il corpo di questa bellissima esperienza editoriale, collettiva e umana.

Ivan Tripodi

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

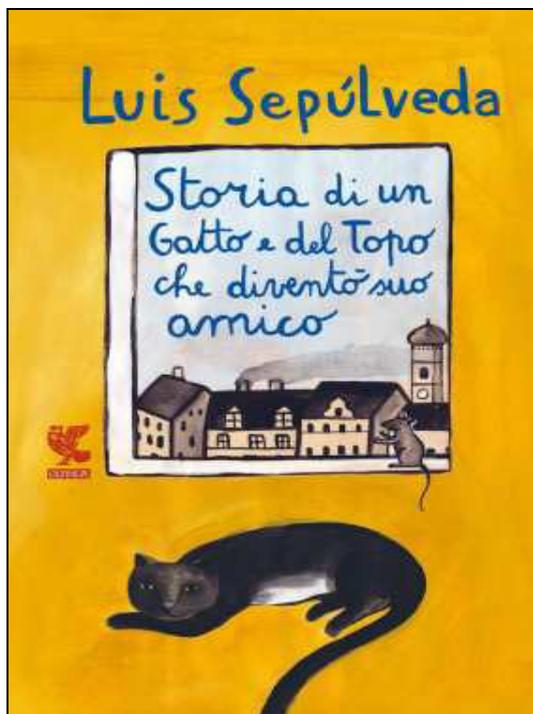
ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

**Ho sempre odiato i porci ed i ruffiani e quelli che rubavano un salario
i falsi che si fanno una carriera con certe prestazioni fuori orario...**

(Pierangelo Bertoli)
dal testo della canzone "A Muso Duro"

Un Suggerimento per la Lettura



LUIS SEPULVEDA (1949) è uno scrittore, giornalista e regista cileno. E' stato un intellettuale in prima linea nella lotta contro la tragica dittatura militare cilena, guidata dal carnefice gen. Augusto Pinochet, instaurata a seguito di un cruento e sanguinario colpo di stato che, nel settembre 1973, depose il legittimo governo democratico del Presidente Salvador Allende, il quale morì eroicamente nell'assalto subito presso il Palazzo presidenziale de La Moneda. Luis Sepúlveda, amico personale e sostenitore di Allende, nel giorno del colpo di stato si trovava nel Palazzo presidenziale: fu arrestato e torturato per lungo tempo. Successivamente fu condannato all'esilio, ma restò un fermo punto di riferimento dell'opposizione alla dittatura cilena. La sua produzione letteraria e giornalistica è molto ricca e tradotta in tutti i continenti.

"Storia di un Gatto e del Topo che diventò suo amico" (Guanda edizioni) è una storia sulla forza dell'amicizia nella diversità. I personaggi sono tre e hanno bizzarri e divertenti nomi monosillabici: Mix, Max e Mex, un gatto, il suo giovane padroncino e un topo.

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 di Uilcattivi, ho ricevuto via-mail il vostro giornale da un collega del vostro sindacato. Personalmente non sono iscritta al sindacato e devo confessare che non avevo nessuna voglia di leggerlo poiché pensavo fosse inutile e noioso. Invece, ho dovuto ricredermi e riconoscere che si tratta di un giornalino molto utile nonché fonte di notizie, anche inedite, su quanto accade nel vasto mondo BNL. Quindi, vi faccio i sinceri complimenti per l'interessante pubblicazione. Adesso, vi devo porre una domanda alla quale spero potrete darmi una risposta completa ed esaustiva. Sono una giovane collega che, in BNL, dopo alcune assunzioni con contratto a tempo determinato, nell'anno 2012 sono stata assunta con un contratto di apprendistato. Vengo al quesito: nonostante i ripetuti suggerimenti e i consigli di molti colleghi non mi sono voluta iscrivere al Fondo Pensioni. Desidero sapere perché, a vostro parere, sarebbe importante e utile iscriversi al Fondo Pensioni e, quindi, versare la relativa quota? (G.R.)

La Redazione: Cara G.R., intanto desideriamo ringraziarti per i complimenti, ovviamente graditi, che hai rivolto al nostro news-magazine e, contestualmente, permettici, in primo luogo e senza giri di parole, di suggerirti e invitarti ad iscriverti al Sindacato e, perché no, magari alla UILCA. Una scelta che potrebbe rafforzare te stessa, nonché il Sindacato che tanto è forte quanto riesce a raccogliere ampi consensi e forti adesioni tra le colleghe e i colleghi. Per chiarezza, è bene ricordare che si tratta di quel Sindacato che, dopo lunghe battaglie, è riuscito a strappare alla BNL un accordo sindacale, assolutamente non scontato e non dovuto, che ha permesso a tante ragazze e ragazzi come te di essere stabilizzati dopo una serie di contratti precari. Siamo, certamente, consapevoli che il tuo contratto di apprendistato, attraverso la decurtazione quadriennale di una percentuale dello stipendio, rappresenta un ingiusto sacrificio economico. Ma, al contempo, siamo fortemente convinti che questi pesanti sacrifici possano rappresentare un purgatorio, ribadiamo ingiusto, che potrà aprire le porte ad una futura crescita professionale basata sulla qualità, le capacità e la meritocrazia. Scusa la lunghezza, ma la premessa iniziale era doverosa, poiché è molto ampia la "platea" di giovani colleghe e colleghi nelle tue medesime condizioni. Invece, in merito a tuo specifico quesito inerente l'opportunità di iscriversi al Fondo Pensioni, possiamo tranquillamente affermare che, a nostro avviso, dovresti rapidamente iscriverti al nostro Fondo, poiché stai, inutilmente, perdendo del tempo. Infatti, proprio per collegare questo ragionamento a quanto abbiamo precedentemente affermato, ti informiamo, in quanto forse non ne sei a conoscenza, che a seguito di uno specifico accordo sindacale la Banca riconosce, solo ed esclusivamente, alle colleghe e ai colleghi con contratto di apprendistato un contributo al Fondo Pensioni pari all'11% della retribuzione, mentre i lavoratori versano l'1%. Si tratta di una conquista sindacale molto importante e finalizzata a proteggere e salvaguardare le giovani generazioni che sono costrette a pagare l'enorme scotto rappresentato dall'apprendistato, al quale si devono coniugare le pesanti penalizzazioni rappresentate dalle indecenti riforme previdenziali che sono basate sul sistema contributivo. Un sistema che, dati alla mano, rischia di produrre un esercito di lavoratori che andranno in pensione in tempi remoti e, soprattutto, con pensioni da fame. Anche per questo è fondamentale il ruolo della previdenza complementare costituita dal Fondo Pensioni. E' opportuno ricordare che, tranne gli apprendisti, tutto il resto del personale BNL riceve dalla Banca un contributo pari al 4%. Inoltre, elemento non trascurabile, devi sapere che il Fondo Pensioni BNL è gestito pariteticamente tra la Banca e il Sindacato. Infatti, i lavoratori-iscritti eleggono il 50% dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, l'iscrizione al Fondo Pensioni BNL è assolutamente utile e indispensabile, poiché rappresenta uno strumento di concreto welfare aziendale e un efficace elemento per il futuro previdenziale di tutto il personale BNL. Allo stesso modo ti suggeriamo, ove non l'avessi già fatto, di iscriverti anche alla Cassa Sanitaria BNL che è un ulteriore e utilissimo elemento di welfare al servizio nostro e delle nostre famiglie.