

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO V N. 45
GENNAIO 2016**

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

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

**SI SCRIVE
AGENDA
ELETTRONICA,
SI LEGGE
PRESSIONI
COMMERCIALI
(a pag. 2)**

LA UILCA PER UNA BANCA ETICA E SOSTENIBILE

MASSIMO MASI (Segretario generale UILCA) ha dichiarato:

"La UILCA oltre alla sua consueta attività, è consapevole che serve sviluppare anche un'azione concreta su temi specifici che emergono nel sistema, tra i quali appare di maggiore evidenza quello relativo all'etica nella vendita dei prodotti commerciali, legato indissolubilmente alle improprie pressioni che si registrano in pressoché tutte le banche e a sistemi premianti fuori controllo e esasperati..."

Le conseguenze dell'operazione di salvataggio di Banca Etruria, Banca Marche, Cassa di Risparmio di Ferrara e Cassa di Risparmio di Chieti sulle lavoratrici e i lavoratori e sulla clientela, devono indurre a una profonda riflessione e rivisitazione dell'attività di gestione del credito in Italia, in cui è indispensabile e non rinviabile affrontare temi come l'etica nella vendita dei prodotti, le pressioni commerciali e la costituzione di un modello di banca orientato allo sviluppo sostenibile, contrario a logiche speculative e di profitto a breve termine. Non a caso la UILCA e le altre Organizzazioni Sindacali di settore nel 2013, consapevoli della necessità dei problemi in essere, presentarono una piattaforma di rinnovo di Contratto Nazionale tesa a governare gli scenari futuri in modo lungimirante, considerando prioritari aspetti sociali ed etici dell'attività bancaria. Le banche respinsero tale impostazione, preferendo evitare un dibattito proficuo sulle prospettive del settore, arroccandosi nella logica per cui ogni istituto avrebbe modelli differenti e quindi limitandosi alla gestione dei processi contingenti. I recenti fatti purtroppo dimostrano che le banche devono tornare a svolgere il proprio ruolo di intermediazione creditizia al servizio dell'economia del Paese e dell'occupazione, finanziando famiglie e imprese in modo sostenibile, contrario a pratiche finalizzate solo a massimizzare le retribuzioni del top management e i dividendi degli azionisti. Servono soluzioni che rispondano in modo complessivo alle esigenze di tutti gli stakeholder, pertanto è centrale la condivisione di comuni valori etici nell'azione commerciale e di rispetto dei dipendenti, contro l'improprio e sempre più invasivo ricorso a pressioni, che comportano anche la collocazione di prodotti troppo rischiosi e inadeguati a certe fasce di clientela. Da anni sosteniamo questi concetti e solo con grande fatica abbiamo ottenuto, nel

...segue a pag. 3

27 GENNAIO: GIORNATA DELLA MEMORIA

**Pubblichiamo la
splendida poesia
"Se questo
è un uomo"
di Primo Levi**

**Considerate se questo
è un uomo,
che lavora nel fango,
che non conosce pace,
che lotta
per mezzo pane,
che muore per un sì
o per un no.
Considerate se questa
è una donna,
senza capelli
e senza nome,
senza più forza
di ricordare,
vuoti gli occhi e
freddo il grembo come
una rana d'inverno.**

**Meditate che
questo è stato:
vi comando
queste parole.
Scolpitele nel
vostro cuore
stando in casa
andando per via,
coricandovi, alzandovi.
Ripetetele
ai vostri figli.
O vi si sfaccia la casa,
la malattia
vi impedisca,
i vostri nati torcano
il viso da voi.**



IL PUNGIGLIONE

Molti colleghi, nei giorni scorsi, hanno ricevuto, da parte dell'azienda, una mail con la quale si chiedeva l'invio della documentazione comprovante il raggiungimento dei 40 crediti formativi dei propri figli. Come noto, si tratta dei parametri che hanno permesso l'ottenimento del contributo "Borsa di Studio". Fin qui nulla di strano poiché si tratta di una facoltà aziendale che, ovviamente, le colleghe e i colleghi ben conoscono e rispettano. Il punto controverso, nonché fortemente lesivo della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, è rappresentato dal testo della mail in questione. Si tratta di un testo che immotivatamente ha uno stantio e rancido odore gravemente intimidatorio venuto da un pregiudizio di fondo. Infatti, in una banale richiesta di documentazione, non vi era affatto bisogno di scrivere la frase che testualmente riportiamo: "Facciamo pertanto sin da ora presente che, trascorso il termine sopra indicato, procederemo con il recupero dell'importo erogato a valere sulla prima busta paga utile, ferma restando ogni ulteriore valutazione e/o seguito". Insomma, immotivatamente e senza alcuna plausibile giustificazione si minacciano i colleghi di pesanti provvedimenti e, addirittura, di ulteriori valutazioni. Sembra che qualcuno non veda l'ora di menar le mani; la mail in questione parte da un palese e gravissimo pregiudizio, il più infamante: le colleghe e i colleghi non hanno le carte a posto e quindi, nei fatti, hanno fatto una truffa! A questi personaggi, nel denunciare la vergognosa vicenda, ricordiamo il famoso adagio: "Ciascun dal proprio cuor l'altrui misura...". Appare, pertanto, chiaro ed evidente che l'estensore della mail ha scritto il testo guardandosi allo specchio: evidentemente, trattasi di baro.... Quindi, tutto l'esatto opposto di ciò che fanno gli onesti e pazienti lavoratori del Gruppo BNL!!!!

LA SEDE DELLA BNL DI MODENA HA BISOGNO DI NUOVE VERIFICHE PER GARANTIRE LA SERENITA' DEI LAVORATORI

Qualche tempo fa l'Intersas Nazionale ha chiesto alla Delegazione Aziendale una dettagliata informativa sulle iniziative intraprese dalla Banca a seguito delle segnalazioni effettuate in modo puntuale e tempestivo dalla RLS dell'Emilia Romagna, la bravissima collega Raffaella Fabbri della UILCA, su casi di malattie oncologiche verificatisi ai danni di alcuni colleghi/e della nostra Sede di Modena. L'Azienda, anche tramite il prof. Magrini, medico competente di BNL, a cui la Banca si è rivolta, ha illustrato i risultati delle analisi sui livelli di inquinamento del sito dove insiste lo stabile della Banca. Il prof. Magrini ha premesso che la rilevazione di malattie oncologiche nella città di Modena risulta tra le più alte d'Italia e che la Banca, ovviamente, non può farsi carico di un eventuale problema di salute pubblica in quanto ciò spetterebbe ai livelli politici e strutture sanitarie pubbliche cittadine. Inoltre, i colleghi colpiti da queste malattie (tranne che per un unico caso) non hanno segnalato e portato a conoscenza del medico aziendale il manifestarsi e lo sviluppo della propria malattia. Pertanto il prof. Magrini non conoscendo le cartelle cliniche personali, non ha a disposizione alcun dato scientifico per poter mettere eventualmente in relazione la malattia con l'ambiente di lavoro. In ogni caso l'Azienda ha effettuato, tramite una società specializzata e con la presenza del RLS, i necessari ed opportuni controlli sullo stabile nel quale non si è riscontrato alcun anomalo valore di inquinamento: i livelli riscontrati sono tutti abbondantemente sotto la soglia di allarme. L'Azienda, a seguito dell'insistenza sindacale, si è dichiarata disponibile a continuare il necessario monitoraggio al fine di poter intervenire nel caso in cui si rilevasse qualche anomalia imputabile alle condizioni di lavoro.

SI SCRIVE AGENDA ELETTRONICA, SI LEGGE PRESSIONI COMMERCIALI!!!

L'agenda elettronica era nata per dare la possibilità ai colleghi di organizzare efficientemente le proprie giornate lavorative, gli appuntamenti, le riunioni, l'archiviazione di appunti di lavoro e note varie. C'è stato un primo periodo in cui la Banca ha promosso il suo utilizzo in maniera discreta ed efficace, esaltandone le virtù e assicurando nel contempo che mai sarebbe diventata uno strumento di controllo. Per un po' è stato così, poi sono iniziate le prime avvisaglie di un problema che giorno dopo giorno, per responsabilità degli attori che gestiscono questo strumento, rischia di degenerare creando anche problemi di natura legale. Esiste ancora il divieto di controllo a distanza del lavoratore?

Ma procediamo con ordine; superata la fase iniziale, dedicata alla conoscenza operativa dello strumento, si è cominciato a diffondere il concetto che il cliente doveva presentarsi nelle agenzie solo su appuntamento, e che il flusso spontaneo andava scoraggiato. E quale migliore strumento dell'agenda elettronica per fissare gli appuntamenti? Nella testa di alcuni capi poi il flusso spontaneo aveva cessato di esistere, tanto da veicolare il messaggio che il tempo dedicato a detta clientela non era tempo commerciale, anzi era proprio tempo sprecato.

Fin qui però non era ancora capitato nulla, i problemi sono iniziati successivamente. Perché alcuni non usavano questo bellissimo strumento? Tutti lo dovevano usare. Perché tanti avevano l'agenda vuota? Tutti dovevano avere almeno tre appuntamenti giornalieri. Siamo di corsa arrivati al 2013, la corsa scellerata di qualche "sacerdote del metodo" che ci ha portati alla situazione a dir poco paradossale che stiamo vivendo oggi:

- controlli a tappeto sulle agende dei colleghi;
- invio al personale part-time dello stesso numero di o.c. del personale part-time;
- richiami al rispetto degli impegni assunti di fissare cinque appuntamenti giornalieri per gestore;
- verifiche continue sull'efficacia del collega attraverso la verifica delle vendite realizzate a fronte dell'appuntamento; continui paragoni tra i migliori utilizzatori dell'agenda e i peggiori tramite mail, o in occasione di riunioni o tramite altri tipi di messaggi fatti girare;
- richieste di avere l'agenda piena anche a un mese di distanza.

Tutto questo a cosa ha portato? A trasformare l'agenda elettronica in un contenitore di opportunità di business spesso virtuali; a trasformare la realtà in finzione; a trasformare un sogno in un incubo.

Non ci dilungheremo sulla fervida fantasia italiana che viene messa totalmente in campo per soddisfare i controllori dell'agenda elettronica, ma ci facciamo alcune domande: è veramente questo il metodo di lavoro che BNP Paribas vuole? BNP vuole lavoratori onesti o illusionisti? Dobbiamo creare redditività o arti magiche?

Chiediamo con forza il rispetto della privacy del lavoratore dotando lo strumento dell'agenda elettronica di password di accesso. Chiediamo la tracciatura di quanti e quali curiosi a vario titolo entrino a guardare le agende degli altri, utilizzando tempo che dovrebbero impiegare per portare redditività alla banca. Chiediamo di riportare la serenità nell'utilizzo dello strumento.

LA UILCA PER UNA BANCA ETICA E SOSTENIBILE

(segue da pag. 1)

rinnovo del Contratto Nazionale, un riferimento alle politiche commerciali. Le banche in linea generale hanno però vissuto questo passaggio, di grande spessore collettivo come una concessione alle rivendicazioni sindacali e con malcelato fastidio da parte del top management. Per la UILCA il risultato ottenuto nel rinnovo contrattuale, invece, deve essere considerato solo un primo passo su cui fare maturare una coscienza collettiva e avviare un progetto comune, perché il tema delle politiche commerciali divenga centrale nella vita quotidiana dei lavoratori e delle banche, considerando il loro ruolo nel contesto socio economico del Paese. Per questo è indispensabile che la questione trovi una definizione forte e precisa nell'ambito del testo del nuovo Contratto Nazionale, dove l'Abi sta provando a relegarla a mera appendice. Per questo è indispensabile che la condivisione di principi etici, di rispetto dei lavoratori e della clientela sia la base per protocolli specifici nelle singole aziende, che sottolineino la centralità della questione e costituiscano elemento di deterrenza rispetto a pratiche vessatorie e improprie a qualsiasi livello.

Per questo è indispensabile che i lavoratori bancari, tutti insieme, maturino massima consapevolezza sull'importanza di aspetti quali la trasparenza e l'eticità nella vendita dei prodotti, comprendendo in pieno le responsabilità del loro ruolo e i rischi che comporta, anche rispetto ai provvedimenti disciplinari emessi dalle aziende ai propri dipendenti, che loro stesse nei massimi vertici, costantemente spingono al limite del consentito e anche oltre, con la promessa di incentivi economici e la minaccia di declassamenti o trasferimenti. Per questo è indispensabile che le politiche premianti delle aziende abbandonino la logica dell'incentivazione fine a se stessa e siano definite sulla base di criteri condivisi, trasparenti ed equi, finalizzati al raggiungimento di obiettivi strutturali e di lungo periodo, anche qualitativi. Per questo è indispensabile che siano promossi e favoriti corsi di formazione finanziaria rivolti a tutti i risparmiatori, in particolare immigrati e pensionati, per renderli consapevoli dei rischi e benefici legati alle diverse tipologie di investimento. Quanto sta avvenendo nel mondo del credito può minare alle fondamenta il corretto rapporto di fiducia che deve esistere tra il lavoratore bancario e i risparmiatori, nella consapevolezza che entrambi divengono i soggetti deboli quando l'attività bancaria diventa insana speculazione e ricerca spasmodica del profitto. La formazione finanziaria deve quindi diventare un progetto comune delle parti sociali, con la UIL in prima fila quale sindacato dei cittadini, su cui investire con risorse che invece Abi e le banche vogliono restringere, con scelte di breve respiro, che producono benefici di valore limitato, ma conseguenze negative molto più durature e strutturate. In questo scenario è inammissibile che top manager e consiglieri di amministrazione responsabili di dissesti societari, operazioni improprie e pressioni indebite sui dipendenti, continuino a percepire laute prebende e siano immuni dai problemi causati.

Tutto ciò mentre le lavoratrici e i lavoratori, non solo delle banche salvate, sono costretti a subire l'ira di clienti, intimidazioni, minacce fisiche e sono esposti alle critiche di un'opinione pubblica incapace di fare gli opportuni distinguo tra i vari comportamenti. Tutto ciò è grave e ingiusto. È grave per la reputazione di un sistema come quello del credito, che si basa prevalentemente sulla fiducia tra banche e clienti. È ingiusto sotto il profilo umano, morale e sociale, perché al solito punta a lasciare soli le lavoratrici e i lavoratori, quali soggetti più deboli del sistema.

Per questo è indispensabile mettere in atto da subito iniziative concrete che impediscano il ripetersi di situazioni come quella che stiamo vivendo, partendo dalla costituzione di un *daspo* nei confronti dei top manager e di consiglieri di amministrazione di banche coinvolti in situazioni di dissesto aziendale, affinché non possano più operare nel sistema, riciclandosi in altri istituti, come purtroppo avviene, secondo una prassi consolidata, ormai stucchevole e del tutto deprecabile.

La UILCA in tutto ciò è come sempre da una sola parte, quella dei lavoratori. La UILCA è al fianco di ogni lavoratrice e ogni lavoratore per sostenerli di fronte a pressioni indebite e informarli su responsabilità e rischi, anche in termini di sanzioni disciplinari, relativi a determinate operazioni, che devono comunque sempre essere compiute seguendo le regole aziendali e deontologiche. La UILCA è in prima linea nel proporre Protocolli che mettano le politiche commerciali al centro dei temi aziendali e definiscano anche le modalità con cui il lavoratore può denunciare pratiche vessatorie e politiche commerciali speculative e aggressive. La UILCA ritiene necessario che Abi assolva in pieno il suo ruolo di guida del settore e accetti di confrontarsi con il sindacato sul futuro del credito, senza nascondersi dietro logiche conservatrici e asfittiche, anche attraverso la condivisione di soluzioni comuni, che portino a far emergere il valore di un settore che è tra i più solidi d'Europa e viene invece additato come fosse in costante difficoltà, perché i limiti politici del nostro Paese impediscono di sostenere in Europa istanze di corretta valutazione tra le banche di Stati diversi. La UILCA chiede un dibattito comune con Abi e le istituzioni, che può anche essere esempio nel Paese, per un cambiamento virtuoso e un patto sociale su temi centrali quali:

- il valore della fiducia e della trasparenza nel sistema del credito;
- l'affidabilità e la trasparenza dei prodotti finanziari;
- le pressioni pesanti e indebite, che troppo spesso i vertici aziendali pongono in atto nei confronti del personale, per indurlo a politiche commerciali aggressive;
- la correttezza dei meccanismi di vendita e di controllo;
- l'adequazione ed eticità di meccanismi di incentivazione fuori controllo e decisi unilateralmente dalle banche.

LA SEGRETERIA NAZIONALE UILCA

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

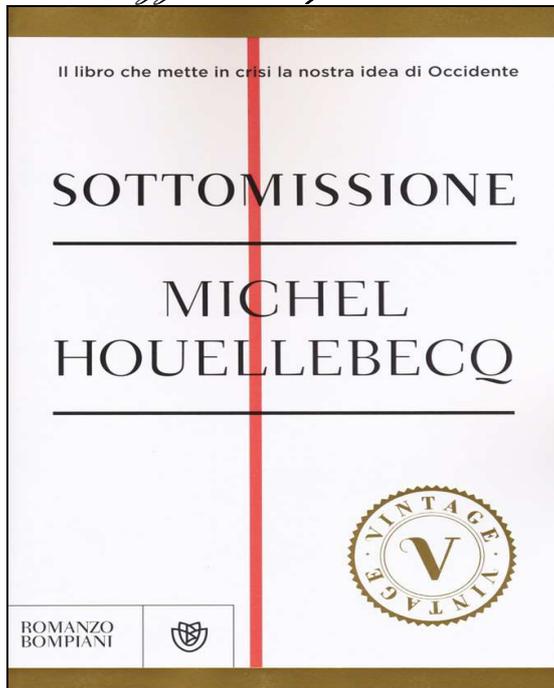
UILCA

L' A F O R I S M A

La verità non danneggia mai una causa giusta.

(Gandhi)

Un Suggerimento per la Lettura



MICHEL HOUELLEBECQ (*Rèunion, 1956*) è uno scrittore, saggista poeta e sceneggiatore francese. E' considerato una specie di profeta. Dotato della rara capacità di sentire il mondo con un livello di sensibilità incomparabile, ha un talento che gli permette di trasmettere le sue percezioni.

"*Sottomissione*" (Bompiani, 2015) è il romanzo più visionario e insieme realista di Houellebecq. E', infatti, definito "*il libro che mette in crisi la nostra idea di Occidente*" poiché è il terribile ritratto di questa decadente Europa dominata da poteri forti in mano a mercati finanziari senza scrupoli. Nel romanzo, François, il protagonista, è uno studioso che ha scelto di dedicarsi alla carriera universitaria. Perso ormai qualsiasi entusiasmo verso l'insegnamento, la sua vita procede diligente, tranquilla e impermeabile ai grandi drammi della storia. Ma qualcosa sta cambiando. La Francia è in piena campagna elettorale, le presidenziali vivono il loro momento cruciale. I tradizionali equilibri mutano. Nuove forze entrano in gioco, spaccano il sistema consolidato e lo fanno crollare. È un'implosione improvvisa ma senza scosse, che cresce e si sviluppa come un incubo che travolge anche François.

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 rendere questo news-magazine un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Cara Redazione, non vorrei fare il "bastian contrario", ma ritengo che l'iniziativa "FARO' " non sia un progetto vano, soprattutto perché fino a pochi anni fa chiunque poteva candidarsi a DAG, senza avere un minimo di esperienza e preparazione; poi alla luce di alcuni guai che giovani direttori hanno commesso, si è deciso di far sostenere loro un esame, e trovo sia giusto. Il fatto che il Sindacato non ne fosse a conoscenza è un altro paio di maniche! Ricordo di colleghi e colleghe che diventarono Dag **ESCLUSIVAMENTE** per aver portato in BNL il loro portafoglio clienti (questi personaggi erano quelli che allora si chiamavano promotori finanziari, e non erano dipendenti BNL!!!), quindi grazie a questo abbondante portafoglio trasbordato in BNL, venivano assunti ed immediatamente diventavano direttori!!! oddio... anche la raccomandazione o qualche altro canale faceva la sua parte!! Ho una amica che è diventata direttore di una banca locale pur non sapendone mezza, senza nessun tipo di scuola, concorso ma soprattutto esperienza, solo perché precedentemente svolgeva il lavoro di promotore finanziario. La stessa cosa è successo nel nostro Istituto, per di più si sono invertite le età anagrafiche!!! DAG trentenni da una parte, persone che sono transitate in tutti gli uffici e si sono smazzati anni ed anni di lavoro bancario in senso stretto dall'altra. Forse sono io ad essere anacronistica, mi rendo conto che la banca di oggi è solamente una **LUSSUOSA VETRINA DI PRODOTTI DA VENDERE....CHI PIU' VENDE PIU' VALE.....MAGARI ANCHE CARTA STRACCIA...** (es. **BANCA DELL'ETRURIA**). Benvengano le Vanna Marchi.... Grazie. (R.B.)

LA REDAZIONE: *Cara R.B., esiste ed è innegabile una ben precisa responsabilità della banca nella scelta dei propri ruoli di coordinamento. Invece di usare trasparenti ed oggettivi criteri meritocratici, l'Azienda è spinta ad utilizzare metodi poco chiari, come giustamente affermi! Altra cosa, però, sono le legittime aspirazioni delle colleghe e dei colleghi nel vedersi riconosciute le proprie capacità professionali. Proprio per questo il Sindacato si è sempre battuto per avere percorsi di carriera connessi a percorsi di formazione professionale. Il progetto "Farò" su questo punto continua ad essere una nebulosa dai contorni poco chiari.*

La Vignetta

ALL'ULTIMO BRIEFING MI HANNO DETTO CHE DEVO VENDERE MOLTO DI PIU' E REGALATO QUESTA MAGLIETTA

