

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO V N. 55
DICEMBRE 2016**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

LA SCHEDA

**I DETTAGLI
DEGLI ACCORDI
SUL PIANO DI
RIORGANIZZAZIONE
DI BNL E DI BPI**

(alle pagine 2 e 3)

AUGURI DI BUONE FESTE E BUON 2017

Si chiude un anno faticoso e difficile per le nostre colleghe e i nostri colleghi, culminato con il varo del Piano di Riorganizzazione 2017/2020 di BNL e di BPI. Auspichiamo anni migliori ed il superamento della pesante crisi che coinvolge il Paese. La Redazione di UILCATTIVI e la Segreteria Nazionale UILCA Gruppo BNL formulano a tutti i lettori i migliori auguri per le imminenti festività natalizie e per un 2017 ricco di salute, pace e serenità.



PIANO DI RIORGANIZZAZIONE, UN ACCORDO FIGLIO DEI TEMPI

di Francesco Molinari

Il mondo intorno a noi cambia con velocità vertiginosa e procede in direzioni impervie. Il sistema bancario vive un processo di profonda trasformazione i cui esiti finali sono ancora incerti. Sono evidenti le difficoltà economiche del "sistema", ma dobbiamo anche affrontare e fare i conti con gli sviluppi della digitazione, della banca telematica e dell'ingresso di nuovi e sfidanti competitors esterni al settore, che condizionano profondamente il nostro mestiere.

Siamo di fronte ad un evidente problema di tenuta complessiva del sistema bancario. Inevitabilmente anche il Gruppo BNL, pur essendo una costola della banca più importante del "mondo Euro", è coinvolto in questo processo di profonda ristrutturazione.

Il Piano 2017-2020 di BNL e di BPI prevede pesanti e complesse modifiche organizzative, che andranno ad impattare sulla qualità della vita e sulle modalità lavorative dei colleghi: ci saranno molte "riconversioni" professionali garantite da una sostanziale stabilità geografica evitando cambi di sede forzosi; una forte riduzione dei livelli occupazionali accompagnata con l'ingresso e la stabilizzazione di 280 giovani in azienda (che diventano 296 unità, sommati ai 16 lavoratori di First Data, passati in BNL POSitivity). Inoltre l'azienda ha richiesto un ulteriore sacrificio attraverso una pesante manovra economica che tocca le tasche delle colleghe e dei colleghi.

Di fronte a questa iniziativa aziendale, il Sindacato si è posto l'obiettivo di contenere i sacrifici e di distribuirli equamente, anche sul top management (che è il principale responsabile dello stato in cui si trova BNL!). Attraverso questa complessa ed estenuante trattativa abbiamo sensibilmente modificato il piano originario introducendo concreti elementi di equità, toccando una vastità di temi, non solo economici (es. condizioni di mutuo ai dipendenti; ticket pasto; protocollo sulla conciliazione tempi di vita e lavoro) che ci consentono di affermare di aver responsabilmente raggiunto la migliore intesa possibile in questa complicata fase: un accordo figlio dei tempi.



IL PUNGIGLIONE

Ci è giunta notizia che, in concomitanza con la chiusura di questa complessa e pesante trattativa, il vertice della Divisione Retail & Private della BNL nel corso di una affollata call conference rivolta alla struttura di business ha lanciato un "contest" per incrementare la collocazione di specifici prodotti. Il premio per i primi 150 classificati consisterebbe in una "vacanza formativa" per se stessa/o e per un eventuale accomagnatore/trice. L'azienda ha senza dubbio la necessità di motivare i propri dipendenti e di presidiare le iniziative commerciali per incrementare i ricavi. Ma riteniamo che sia stato commesso un grossolano errore: indire una vacanza premio - camuffata da stage formativo - denota una scarsa sensibilità nei confronti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori della BNL che vengono chiamati ad effettuare gravosi sacrifici, finalizzati a rimediare gli errori commessi dai manager. Una strategia poco lungimirante ed, inoltre, una tempistica inopportuna in un periodo in cui si dovrebbe invece far ricorso alle intelligenze ed alla professionalità e capacità di tutte le colleghe e di tutti i colleghi, nessuno escluso! Continuate così ed avrete raggiunto il brillante risultato di demotivare 13.000 lavoratori che tutti i giorni con grande senso di responsabilità continuano a mandare avanti questa "baracca".

LA SCHEDA/1

I DETTAGLI DEGLI ACCORDI SUL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DI BNL E DI BPI

PENSIONAMENTI/ESODI

Pensionamenti volontari incentivati: tutte le colleghe e i colleghi di BNL e di BPI pensionabili entro l'1.1.2021 lasceranno il servizio alla data di maturazione del rispettivo diritto alla pensione, beneficiando di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 7 mensilità.

Esodi: originariamente non previsti dal piano aziendale; sono stati concordati, per effetto della richiesta sindacale, 100 esodi (80 BNL, 20 BPI). Accesso: i lavoratori che matureranno la pensione tra l'1.2.2021 e l'1.1.2022; il periodo massimo di "accompagnamento" previsto è di 24 mesi. Le priorità: 1) i beneficiari della Legge 104 per se stessi; 2) gli addetti alla "Direzione Territoriale Servizi di Rete"; 3) il personale con meno di 24 mesi al pensionamento.

ASSUNZIONI Entro il 31/12/2020 verranno effettuate n. 280 assunzioni di giovani da individuare fra il personale con rapporto a tempo determinato. Il piano originario dell'azienda prevedeva solo 100 assunzioni.

ASSUNZIONI FIGLI DEI DIPENDENTI DECEDUTI Per i figli o i coniugi dei dipendenti deceduti in servizio; tale attenzione è stata estesa anche ai figli (che hanno gravi esigenze economiche) di colleghi deceduti in costanza di esodo.

TOP MANAGEMENT I 21 dirigenti apicali (AD, 4 Vice DG e 16 dirigenti facenti parte del comitato esecutivo della Banca) si riducono del 50% il bonus cash per tre anni.

DIRIGENTI Demansionamento a QD4 di 40 unità, novazione del rapporto di lavoro tramite accordo conciliativo, con riduzione del 20% del trattamento economico. E' esclusa l'applicazione del jobs act.

SOLIDARIETA' L'onere sopportato dai lavoratori sarà pari al 40% della retribuzione giornaliera (calcolata suddividendo per 360 l'importo della propria RAL), in quanto l'Inps rimborserà al lavoratore il 60% del valore della giornata e tutti i contributi previdenziali. Sono state concordate giornate di solidarietà distribuite in base ai livelli degli inquadramenti e da pianificare con le stesse modalità delle ferie che saranno pubblicate su echronet:

	BNL 2017	BNL 2018	BPI 2017	BPI 2018
Dirigenti	8	4	4	4
QD4/3	6	3	3	3
QD2/1	5	3	3	2
3 Area 4/3 Livello	3	1	1	2
3 Area 2/1 Livello	2	1	1	1
Salario Inserimento	1	1	1	0
2 Area	2	1	1	1
1 Area	=====	=====	1	0

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE / LAVORO STRAORDINARIO Nell'anno 2017 limitato al 50% di quello effettuato nel 2016; blocco totale per gli anni 2018 e 2019; limitato al 65% di quello del 2016 nel 2020.

BANCA DELLE ORE

Ore maturate dall'1.1.2017: potranno essere cumulate fino ad un massimo di 30 ore; raggiunto tale limite dovrà essere effettuato un recupero di almeno 10 ore prima di poter effettuare prestazioni aggiuntive; **Stock arretrato:** utilizzo del 60% delle ore disponibili al 31.12.2016 nel triennio 2018/2020, con uno scarico annuo di almeno il 20% dell'arretrato.

INQUADRAMENTI L'azienda aveva proposto il blocco di 4 anni e, nel caso di esito negativo, era pronta alla disdetta. L'accordo prevede la disponibilità ad avviare un confronto per rivedere organicamente l'impianto degli inquadramenti a partire dal 2° semestre 2017. In ogni caso l'accordo rimane valido ed operante con i seguenti allungamenti temporali per ogni step da maturare: 6 mesi per la maturazione del 3A 2L, 12 mesi per il 3A 3L ; 18 mesi per il 3A 4L; 30 mesi per il QD1.

VAP / WELFARE Due accordi separati non collegati tra loro:

Vap, per il prossimo quadriennio, il riconoscimento di una cifra fissa uguale per tutti di euro 500, non parametrata.

Piano Welfare: durata 4 anni; stanziamento di un importo (cfr. tabella nel comunicato unitario) non soggetto a tassazione, da destinare ad un vasto paniere di beni e servizi: cassa sanitaria, previdenza complementare, area formazione ed educazione (libri, asili nido, scuola materna, iscrizione e tasse scolastiche, master, lingua straniera ecc.), badanti, tempo libero (viaggi, centri estivi, attività sportive, abbonamenti a cinema e teatri, hobbies personali, ecc.); carte regalo (buoni carburante, apparecchiature elettroniche ecc). L'erogazione non è collegata all'andamento aziendale.

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, Ornella Pisano, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (*Responsabile*)

LA SCHEDE/2

I DETTAGLI DEGLI ACCORDI SUL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DI BNL E DI BPI

SALARIO INCENTIVANTE/DISCREZIONALE L'azienda effettuerà una riduzione delle erogazioni del 26%.

PREMIO 25° Viene erogato per le colleghe e i colleghi che maturano il requisito nel 2016.

BUONO PASTO Il valore del buono pasto aumenterà di euro 0,80 dal 1 aprile 2017, passando dagli attuali euro 6,20 a euro 7,00 giornalieri.

FORMAZIONE Per accompagnare la riconversione professionale di 370 colleghe/i sono previsti 9.250 giorni di formazione (25 gg. per risorsa).

EXTRA STANDARD L'azienda avrebbe voluto ridurlo per compensare i giorni di solidarietà proposti che, per motivi tecnici, non ha potuto effettuare (originariamente 12 in 2 anni). Il Sindacato si è dichiarato indisponibile a qualsiasi riduzione di questa voce che, quindi, resterà in vigore.

CONDIZIONI MUTUI AI DIPENDENTI La variazione dei tassi è stata ripetutamente richiesta dal Sindacato e di recente nel corso dell'ultimo incontro con il responsabile della Divisione Retail. Con decorrenza 1/1/2017 l'azienda si è dichiarata disponibile a modificare i mutui tipo A e tipo B sia per le nuove erogazioni che per lo stock.

Mutuo A: su nuove erogazioni, sino a 250.000 euro tasso fisso 1,20%; da 250.001 a 500.000, tasso fisso 1,60%; sullo stock riduzione di 0,20%, con allineamento al 2% dei tassi superiori a questa soglia.

Mutuo B: per i nuovi lo 0,15% in meno dei tassi praticati alla migliore clientela; riduzione media dello 0,20% sugli stock con una soglia minima sotto la quale non si applicherà alcun abbattimento.

PROTOCOLLO SU PRESSIONI COMMERCIALI Per superare i limiti del precedente accordo, che è stato ampiamente disatteso dall'azienda, è stato sottoscritto nuovo accordo che prevede la costituzione di una Commissione paritetica, integrata da esponenti delle Divisioni Retail e Corporate, per l'approfondimento delle linee guida delle politiche commerciali e la valutazione di fenomeni/comportamenti non corretti. L'azienda su segnalazione della Commissione, adotta, per acclamate criticità, "i necessari interventi correttivi idonei a risolvere efficacemente la problematica segnalata". L'accordo si applica anche nelle strutture di BNL e di BPI non di business.

PROTOCOLLO PER INTERVENTI SOCIALI E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si riassumono i principali istituti inseriti nell'accordo:

Congedo straordinario padre lavoratore: 10 giorni, da fruire entro il primo mese dalla nascita del figlio; medesima possibilità in caso di adozione nazionale entro il mese successivo all'ingresso del minore nel nucleo familiare oppure nelle adozioni internazionali nel mese precedente rispetto all'ingresso del minore in Italia, durante la permanenza all'estero.

Banca del Tempo Solidale: istituto, sperimentale, di nuova attivazione che verrà alimentato con un conferimento annuale di 7.500 ore (e comunque sino ad un massimo di 15.000 ore) da parte di BNL e BPI, che potranno essere incrementate da donazioni dei colleghi.

Permessi per i figli con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA): permessi retribuiti nel limite di sei giornate l'anno.

Permessi non retribuiti per malattia figli: ciascun genitore di bambini, oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, una volta esaurite tutte le altre previsioni, potrà richiedere permessi non retribuiti fino a cinque giorni l'anno.

Permessi non retribuiti per visite mediche genitori e figli fino ai 12 anni: i colleghi che devono accompagnare i genitori o un figlio di età non superiore ai 12 anni, una volta esaurite tutte le altre previsioni, potranno richiedere permessi non retribuiti fino a tre giorni l'anno, frazionabili a mezza giornata.

Unioni Civili/Convivenze di fatto: estensione delle misure del protocollo anche ai figli della parte che ha costituito l'unione civile.

Donne vittime della violenza di genere: l'intesa introduce concrete misure per far fronte ad eventuali casi che interessassero colleghe BNL o BPI (congedo retribuito, possibilità di part time, trasferimenti a domanda).

Festività soppresse: possibilità, dal 1 gennaio 2017, di fruirle ad ore.

PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE Sono previsti interventi concreti per assicurare la concreta fruibilità della formazione che deve essere un diritto dei colleghi. La formazione sarà effettuata in sedi diverse dalla postazione di lavoro; saranno creati appositi spazi e aule attrezzate presso gli Hub; la formazione individuale sarà fruibile anche tramite Smart Working per i lavoratori a ciò abilitati.

PROTOCOLLO SU CANALI AD ACCESSO REMOTO Un accordo che intende migliorare le condizioni di lavoro in un ambiente contrassegnato da un diffuso disagio dei lavoratori, attraverso modalità operative e regole certe e non discrezionali.

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

**Ogni uomo deve decidere se camminerà nella luce
dell'altruismo creativo o nel buio dell'egoismo distruttivo.**

Questa è la decisione.

La più insistente ed urgente domanda della vita è:

“Che cosa fate voi per gli altri?”.

(Martin Luther King)

Un Suggestivo per la Letteratura



ANNA KULISCIOFF (Sinferopoli, 1855 – Milano, 1925) è stata un medico, giornalista e rivoluzionaria russa naturalizzata italiana, tra i fondatori e principali esponenti del Partito Socialista Italiano. Insieme a Filippo Turati, con il quale fu legata sentimentalmente, diresse "Critica sociale", la rivista del socialismo riformista italiano. Ebbe una parte attiva e fondamentale anche nella lotta per l'estensione del voto alle donne tanto che, con il suo sostegno, nel 1911 nacque il Comitato Socialista per il suffragio femminile.

Anna Kuliscioff ha attraversato da protagonista tre decenni della vita politica europea dando un incalcolabile contributo nelle battaglie per i diritti delle donne e dei lavoratori. Rivoluzionaria e libertaria, Anna Kuliscioff ci ha lasciato alcune delle più intense lettere del Novecento italiano pubblicate nel bellissimo libro "Io in te cerco la vita." (L'Orma, 2016). Riscopriamo così la vita di una donna straordinaria che fu cittadina di un futuro al quale, ancora oggi, dobbiamo aspirare.

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, Vi ringrazio per il Vs. impegno e la costanza nella pubblicazione di UILCATTIVI e per la capacità di far sorridere i colleghi (anche quelli delle altre banche) alle 8:00 di un qualsiasi venerdì mattina. Buon lavoro!! (sindacale). Cordiali saluti. (L.D.)

LA REDAZIONE: Caro L.D., ti ringraziamo per i complimenti. La nostra intenzione è proprio quella di creare uno "spazio" di riflessione in cui possa trovare posto anche il sorriso. L'ironia, l'autoironia e la capacità di sorridere di noi stessi può diventare un'arma più efficace e pericolosa di quanto possa sembrare. I potenti, anche qui in banca come nella società, molto spesso mal sopportano quest'arte popolare di dire cose vere e serie con il sorriso sulle labbra.... E, con una lieve modifica rispetto all'originale, permettimi di ricordare la famosa frase degli anarchici dell'ottocento quando affermavano: "una risata li seppellirà...". Grazie ancora, un caro saluto e continua a leggerci.

AVVISO: ULTIME SETTIMANE PER RISPONDERE AL NOSTRO QUIZ

Come ricorderete abbiamo lanciato un quiz a premi che, per la cronaca, ha riscosso un successo inimmaginabile. Il quiz si concluderà con la pubblicazione, nel prossimo numero, della soluzione e dei vincitori. Ricordiamo di cosa si tratta.

I partecipanti (sia via mail che telefonicamente) dovranno indovinare quale Struttura della DG di BNL corrisponde alle seguenti caratteristiche: 1) ha costituito un "controllo di gestione" al proprio interno, contravvenendo a qualsiasi logica organizzativa che dovrebbe porre i controlli al di fuori dei rapporti di diretta dipendenza gerarchica; 2) calcola le commissioni da riconoscere ai collaboratori "soggetti terzi" non attraverso procedure di sistema, ma, addirittura, calcolandole a mano; 3) ipotizza di incrementare i ricavi del suo comparto del 300% in 4 anni; 4) le commissioni riconosciute sono tali da far considerare il break even come un autentico miraggio; 5) la Struttura organizza delle proprie esclusive "convention" anche in Paesi e posti molto esotici. Quindi, continuate a partecipare in massa!!!

La Vignetta

