

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VI N. 57
FEBBRAIO 2017**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**TURISMO
SOCIALE:
UN CONCETTO
ALLA BASE
DELL'ATTIVITA'
DEI CRAL
di Alice
Tranchellini***

Il Turismo sociale - è un diritto inalienabile alle vacanze, in quanto tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di riposo per ricaricarsi. Questo concetto è presente anche nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, come nell'Appello di Montreal delle Nazioni Unite che si basa sul "turismo per tutti". E' un concetto nato alla fine degli anni '40 e l'inizio degli anni '50 del XX secolo per indicare attività turistiche promosse da organizzazioni che operavano senza fini di lucro per favorire momenti di relax a tutti. Da questo concetto sono nati, con lo Statuto dei Lavoratori, i Circoli ricreativi aziendali dei lavoratori (Cral) che avevano tra gli obiettivi di organizzare iniziative per il turismo sociale di tutti i lavoratori. Vista la crisi economica in corso in questi anni, la diminuzione del potere d'acquisto dei lavoratori si sta creando un grande spazio per la valorizzazione del turismo sociale. C'è spazio anche per la sua triplice natura quello della socializzazione nei luoghi

(...segue a pag. 3)

RIFONDIAMO I CIRCOLI E RILANCIAMO L'ASSOCIAZIONISMO IN AZIENDA

di Francesco Molinari

L'attività dei Circoli Aziendali (i CRAL) può rappresentare, per tutte le colleghe ed i colleghi in attività ed in pensione, un valido strumento di aggregazione sociale che deve contribuire a salvaguardare la qualità della vita e del tempo libero, assicurando sempre di più l'erogazione di maggiori e qualificati servizi per soddisfare le molteplici esigenze dei soci, a condizioni più vantaggiose rispetto alle offerte di mercato. In un'ottica di welfare aziendale integrato, riteniamo fondamentale potenziare ed estendere la funzione dei Circoli quale strumento di autogoverno, valorizzando il loro ruolo distinto ed autonomo dall'Azienda.

Il Sindacato Aziendale si è posto da anni l'obiettivo di rivitalizzare l'attività dei Circoli sul territorio, richiedendo all'Azienda la costituzione di un'apposita "commissione bilaterale" (che verrà riconvocata entro il mese di marzo) per promuovere un ampio ed approfondito dibattito che favorisca una nuova "stagione di rifondazione" che consenta anche di individuare percorsi condivisi per modificare gli Statuti e le regole interne, ormai superate ed obsolete.

E', inoltre, necessario ridisegnare i vari ambiti territoriali di competenza, in coerenza con la nuova struttura del Gruppo BNL/BNP in Italia, rafforzare e rendere autonome le funzioni di controllo interno (collegio dei sindaci, probiviri, ecc), prevedere un processo aggregativo e federato a livello nazionale, che consenta di avere un maggior peso negli accordi con reti terze. Dovrà essere, inoltre, un compito programmatico del Sindacato quello di assicurare ai Circoli risorse economiche certe ed adeguate, contrattando con l'Azienda i criteri su cui basare la contribuzione a carico della banca, svincolandola dalle attuali logiche discrezionali. Su queste basi intendiamo confrontarci con l'azienda per rilanciare l'attività di queste preziose strutture che devono essere sempre di più un grande "contenitore" ed un formidabile "propulsore" di iniziative culturali, sociali e ludiche rivolte ad una platea di associati sempre più esigente ed attiva.



IL PUNGIGLIONE

Per anni il Sindacato ha puntato il dito contro gli enormi costi e i tanti sprechi, spesso causati da favoritismi, che hanno caratterizzato e depauperato il conto economico della BNL. Pertanto, finalmente, il taglio dei costi inutili è stato, almeno a parole, un elemento della complicata trattativa sul Piano Industriale culminata con gli accordi del 22.12.2016. Vista anche la solennità con la quale è stata affrontata la scottante materia, pensavamo che non ci potesse essere la benché minima possibilità di "emendare" la questione. Il tema del risparmio sui costi inutili rappresenta un punto d'onore e un limite invalicabile verso il quale i vertici del Gruppo BNL non dovrebbero assolutamente rimangiarsi la parola. Purtroppo, con profondo sconcerto, ci giungono notizie deludenti e sconcertanti. Infatti, da un lato emerge una ferrea applicazione dei tagli su ogni aspetto che riguarda l'attività quotidiana delle colleghe e dei colleghi, ma allo stesso tempo dobbiamo registrare che la BNL ha programmato una serie di fantozziane kermesse in tutte le nuove 10 realtà territoriali del Retail&Private; si tratta dei famigerati "Giri d'Italia" che, come noto, non hanno nulla a che vedere con la fatica e il sudore dello sport a due ruote. Le kermesse del Retail fanno il paio con il recente megaparty organizzato, a Milano, dal Corporate che ha visto la partecipazione di circa 200 "eletti" e di super pagati consulenti... Insomma, emergono serissimi problemi di credibilità dei vertici del Gruppo BNL riguardo il rispetto degli affidamenti e degli impegni su un tema dirimente, quello dei risparmi, che non può e non deve essere inteso solo e soltanto come tagli al costo del lavoro. Pertanto, gentile dott. Munari, non è il caso di intervenire per correggere le evidenti contraddizioni che stanno emergendo???

IL NUOVO BANCARIO: **TUTTOLOGO STRESSATO**

di Luciano Martignoni

È un problema di numeri. «Con le ristrutturazioni sono diminuiti gli sportelli e il personale. In passato le professionalità erano ben definite, quasi istituzionali. Ora invece si va verso la tuttologia ed è difficile offrire il servizio migliore alla clientela, è diventato più complicato garantire la qualità». Ma non c'è la formazione? «Anche quella è cambiata. Un tempo la facevamo in aula ora è online.

Tutto viene fatto più in fretta e non c'è il tempo di sedimentare. E in più non c'è più il supporto di un collega più anziano che ti trasmette il lavoro e la sua esperienza. Ora impari facendo». La trasformazione della qualità del lavoro (in peggio) è il dato che accomuna la protesta, unito al senso di incertezza diffusa.

La disdetta del contratto dei bancari crea preoccupazione «perché rischiamo di perdere tutto quello che abbiamo conquistato dal punto di vista economico e dei diritti. La banca non ti chiedeva di vendere tutti quei prodotti finanziari che ora ci hanno creato tanti problemi. La consulenza che offrivamo era diversa e c'era un rapporto migliore con i clienti, quello che dicevamo aveva un peso, era una consulenza continua. Ora con i conti online è cambiato tutto». Le difficoltà sono diffuse a livello di rete retail e corporate ma anche tra i quadri.

Il lavoro è completamente cambiato: «È peggiorato. Viviamo in una riorganizzazione continua della rete commerciale, che comporta un costante cambio. Quando i vertici hanno capito che non si poteva aumentare la redditività con i margini, si è puntato a ridurre il costo del lavoro». Come? «In modo iniquo. Le banche curano molto i dirigenti mentre tagliano gli sportelli e riducono il personale in agenzia. Anche negli uffici non si sostituiscono più le persone. Il risultato è che il completamento del lavoro è spesso affidato alla buona volontà delle persone più che alla struttura, che non ti mette più in condizione di lavorare al meglio. Insomma, la sensazione è che sei sempre in emergenza e il tuo lavoro è un continuo tamponare le falle».

La vita in Banca è diventata frenetica: «Ci chiedono di essere tuttologi». Ci possono chiedere un giorno di fare il cassiere e il giorno dopo di sostituire il direttore di agenzia se per qualche motivo si deve assentare. «Oggi in cassa, domani sostituisco il direttore». Negli sportelli grossi si trovano tutte le professionalità ma nei micro sportelli è richiesta una grande flessibilità». In questo modo aumenta l'ansia e la tensione nelle relazioni tra il personale del settore creditizio. Malumori e contrasti tra colleghi ma anche tra manager. Il fenomeno è ai suoi livelli massimi.

Negli uffici, e non solo, la tranquillità è diventata una risorsa sempre più rara più da trovare. Soprattutto da quando la crisi ha smesso di lasciare intravedere una via d'uscita. Liti tra colleghi, manager che fanno difficoltà ad assumersi le responsabilità di risultati non brillanti e malumori sempre più evidenti anche in chi sta in prima linea a parlare con i clienti. Le aziende rischiano di diventare habitat inadeguati, luoghi in cui le migliori qualità vengono sperperate. Non proprio quello che serve per uscire dalla gabbia di un futuro sempre più incerto.

La tensione nelle relazioni tra dipendenti è cresciuta e, più in generale, il clima aziendale, quell'impalpabile elemento essenziale che dà vitalità e stabilisce le condizioni di ciascuno sul luogo di lavoro, è cambiato in peggio. Colpa dei tanti tagli al personale, della riduzione di organico che colpisce un po' tutti e lascia i pochi a fare quello che era compito di tanti. Colpa anche delle (mancate) prospettive che le banche fanno sempre più difficoltà a promettere e lasciare intravedere ai loro dipendenti. Le tensioni sembrano di ogni tipo e colpiscono un po' tutti. Quelli che vengono giudicati dai manager ma anche chi è nelle posizioni di guida non sembra estraneo a quanto sta accadendo.

Negli ultimi mesi si sono moltiplicati «gli alterchi tra colleghi che non vogliono essere incolpati di errori che potrebbero metterli in cattiva luce verso quei superiori che dovranno anche dare un giudizio sulla loro indispensabilità in un nuovo organigramma aziendale qualora le cose dovessero mettersi male».

Ma non solo. «Lo stesso avviene tra i dirigenti della linea e delle staff abituati a lavorare in armonia nel passato che ora si incolpano a vicenda per le responsabilità e magari di comunicare verso l'esterno non chiarendo le motivazioni per il cattivo andamento del business». Senza dire dei crescenti malumori che venditori o impiegati allo sportello fanno sempre più fatica a non lasciare trasparire con i clienti.

Quella dello stress sul lavoro non è questione di poco conto. Le conseguenze non sono affatto da sottovalutare. In Italia dal gennaio 2011 le imprese sono obbligate a valutare il rischio da stress lavoro-correlato. Ma di fatto sono molto poche quelle che stanno adempiendo all'obbligo.

Le tensioni sono molto più acute in quelle realtà aziendali in cui i tagli del personale hanno già cominciato a colpire in maniera decisa. Non ci sono, in questo contesto, figure professionali che non hanno visto peggiorare le proprie condizioni di lavoro.

Per primi quelli che sono nel cuore produttivo delle banche. Sono sotto stress chi si occupa di produzione dei beni e dei servizi. Ma quelli che hanno peggiorato di più il proprio mood sono quelli del commerciale.

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*)

IL GARANTE DELLA PRIVACY STOPPA LE AZIENDE, NON SI POSSONO CONTROLLARE I DATI O LE MAIL DEI LAVORATORI NEGLI SMARTPHONE IN DOTAZIONE

Le parole del Garante della Privacy sono chiare: il datore di lavoro non può accedere in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al suo personale. Se lo fa si comporta in maniera illecita. L'organismo deputato alla tutela dei dati personali lo ha ribadito vietando a una multinazionale l'ulteriore utilizzo dei dati personali trattati in violazione di legge. E quindi la società in questione potrà solo conservarli per un'eventuale tutela dei diritti in sede giudiziaria. Nel disporre il divieto, l'Autorità ha affermato che "il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione professionale e il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità, attenendosi ai limiti previsti dalla normativa. La disciplina di settore in materia di controlli a distanza, inoltre, non consente di effettuare attività idonee a realizzare, anche indirettamente, il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore. I lavoratori, poi, devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali ed eventuali verifiche".

La vicenda - spiega il Garante - nasce dal reclamo di un dipendente che si era rivolto all'Authority lamentando un illegittimo trattamento effettuato da una multinazionale, che avrebbe acquisito informazioni anche private contenute nelle email e nel telefono aziendale, sia durante il rapporto professionale sia dopo il suo licenziamento. Dai riscontri effettuati dall'Autorità sono effettivamente emerse numerose irregolarità. La società, ad esempio, non aveva adeguatamente informato i lavoratori sulle modalità e finalità di utilizzo degli strumenti elettronici in dotazione, né su quelle relative al trattamento dei dati. Aveva poi configurato il sistema di posta elettronica in modo da conservare copia di tutta la corrispondenza per ben dieci anni, un tempo non proporzionato allo scopo della raccolta. Esisteva anche una procedura che consentiva alla società di accedere al contenuto dei messaggi che, in linea con la policy aziendale, potevano avere anche carattere privato. E' inoltre emerso che la società continuava a mantenere attive le caselle di posta elettronica fino a sei mesi dopo la cessazione del contratto, senza però dare agli ex dipendenti la possibilità di consultarle o, comunque, senza informare i mittenti che le lettere non sarebbero state visionate dai legittimi destinatari ma da altri soggetti.

Nel corso dell'istruttoria è stato accertato, inoltre, che il titolare poteva accedere da remoto - non solo per attività di manutenzione - alle informazioni contenute negli smartphone in dotazione ai dipendenti (anche privatissime e non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa), di copiarle o cancellarle, di comunicarle a terzi violando i principi di liceità, necessità, pertinenza e non eccedenza del trattamento. Il Garante ha disposto l'apertura di un autonomo procedimento per verificare l'applicazione di eventuali sanzioni amministrative.

(tratto da Repubblica .it)

TURISMO SOCIALE: UN CONCETTO ALLA BASE DELL'ATTIVITA' DEI CRAL

(segue da pag. 1)

di lavoro, quello di promozione della qualità della vita di lavoratrici e lavoratori e quello della fruibilità di cultura svago e sport nel tempo libero. Le attività turistiche sono uno dei pilastri fondamentali delle attività dei Cral che, in questi ultimi anni, ha cercato di sviluppare nuove proposte e nuovi itinerari per rendere un miglior servizio ai lavoratori e rendere queste attività accessibili a tutti destinando contributi consistenti.

Per poter sviluppare ulteriormente questi progetti a costi accessibili, ampliando le iniziative per i figli dei dipendenti, per i genitori anziani, è necessario una stretta collaborazione con le unità sindacali per destinare una parte consistente delle risorse finanziarie del welfare aziendale a queste attività e ampliare il concetto di welfare dei lavoratori.

Alice Tranchellini
*Presidente Cral BNL Milano

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

I giovani non hanno bisogno di sermoni, i giovani hanno bisogno di esempi di onestà, di coerenza e di altruismo.

(Sandro Pertini)

*Presidente della Repubblica dal 1978 al 1985
Il Miglior Presidente nella storia dell'Italia repubblicana*

Un Suggestivo per la Letteratura

**CALENDARIO
CIVILE**

a cura di **Alessandro Portelli**

Per una memoria laica,
popolare e democratica
degli italiani



Saggine



ALESSANDRO PORTELLI (Roma, 1942) è considerato tra i fondatori della storia orale. Professore di Letteratura angloamericana all'Università «La Sapienza» di Roma. Ha curato il libro "Calendario civile" (Donzelli Editore, 2017) che è un originalissimo progetto collettivo all'insegna della storia e dell'impegno civile. Il libro - firmato da un gruppo di studiosi e intellettuali prestigiosi - lancia e articola la proposta di un "Calendario civile", parallelo a quello religioso, scandito da 22 date celebrative di passaggi cruciali della nostra storia democratica e della nostra tradizione repubblicana. Fin dai primi anni del secondo dopoguerra, la questione di una ritualità altra, di un ciclo dell'anno laico, si è posta come fondamento di una comunità civile. È in questo spirito che si sono cominciati a celebrare avvenimenti del nostro Risorgimento come la Breccia di Porta Pia o la proclamazione della Repubblica romana, e si è ripreso a festeggiare ricorrenze come l'8 marzo. Non è stato un processo semplice: certe date, come il 2 giugno, hanno avuto un'origine istituzionale; altre, come il Primo maggio, sono state faticosamente riconquistate; altre ancora, come quelle della strage di piazza Fontana o del G8 di Genova, sono sorte dal basso e fanno parte di una memoria tuttora in formazione.

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

Cari amici di Uilcattivi, sono un collega QD4 che nel 2020 andrà in pensione e non mi sono mai iscritto ad alcun sindacato. Il vostro accordo di fine anno, con il conseguente taglio alle retribuzioni mi ha fortemente penalizzato: ho l'obbligo di fare 9 gg. di solidarietà, il mio Vap si è decurtato ed anche il bonus per i pensionati si è ridotto a 7 mensilità.... Mi rendo conto che questo accordo, come lo avete definito voi, è figlio dei tempi, ma il sindacato avrebbe dovuto lottare di più per proteggere noi lavoratori dall'arroganza della banca....
(P.G.)

LA REDAZIONE:

Caro P.G., pubblichiamo solo una sintesi della tua corposa mail; ti risponderemo personalmente su tutti i punti che hai sollevato anche perché le cifre che indichi non sono corrette: per le giornate di solidarietà avrai un onere pari al 40% netto della tua retribuzione giornaliera e non subirai alcuna riduzione della contribuzione previdenziale - sia INPS che complementare in quanto la banca continuerà a versare il contributo a suo carico al Fondo Pensioni BNL. Però, riteniamo doveroso darti pubblicamente una risposta più generale e politica. Ti lamenti che il Sindacato è stato troppo arrendevole. Non è assolutamente come dici!!! Come abbiamo affermato, non solo nei comunicati ma anche nelle numerose assemblee fatte su tutto il territorio, sia prima che dopo la firma dell'accordo, abbiamo adottato una ferma linea di trattativa perseguendo alcuni obiettivi: una riduzione complessiva dei tagli richiesti dall'azienda; una equa ripartizione dei sacrifici, applicando il principio della solidarietà; il mantenimento degli istituti contrattuali che la banca avrebbe voluto spazzare via (vedi gli inquadramenti); la difesa del potere d'acquisto soprattutto delle fasce più deboli. Ma anche i colleghi con redditi più alti, senza l'intervento sindacale avrebbero subito tagli maggiori e tu saresti andato in pensione senza bonus e non avresti percepito alcun importo, neanche un centesimo, per Vap e piano welfare (in mancanza di accordi sindacali l'azienda non avrebbe erogato alcun importo!). Questi i fatti concreti che evidenziano l'importanza del ruolo, assolutamente non marginale, ricoperto dal Sindacato.

La Vignetta

**I NOSTRI MANAGER
SANNO CREARE
LAVORO**

**INFATTI, DOPO TANTE
ACCENSIONI DI CONTI
HELLO BANK! ADESSO
DOBBIAMO CHIUDERLI.**

