

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VI N. 61
GIUGNO 2017**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

JOBS ACT, OVVERO LA PIENA LIBERTA' DI LICENZIARE

di Fabio Arichetta

L'Osservatorio sul Precariato ha pubblicato a fine aprile i dati concernenti lo stato dell'occupazione in Italia relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2017. In questa sfilza di numeri la prima cosa che si evidenzia drammaticamente è l'aumento di circa il 30% dei licenziamenti disciplinari registrati nelle aziende con più di 15 dipendenti: ben 5.347 a fronte dei 4.111 registrati negli stessi mesi del 2016. Percentuale che raddoppia tragicamente se si confrontano i dati attuali con i primi due mesi del 2015, arrivando ad un aumento di circa il 65%. L'effetto è conseguenza diretta dell'entrata in vigore delle norme sul Jobs Act contenute nel decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, che hanno abrogato ulteriormente le tutele del lavoratore, già fortemente attenuate dal governo Monti ed esteso quanto previsto dalla Legge Fornero anche al licenziamento disciplinare. Fino a quel periodo, infatti, veniva applicato il reintegro nel posto di lavoro nel caso in cui il licenziamento disciplinare risultasse illegittimo per i lavoratori assunti nelle aziende con oltre
(...segue a pag. 2)

NON SVENDIAMO IL LAVORO!!! IL LAVORO E' DIGNITA', RISPETTO E LIBERTA'

**Pubblichiamo alcuni stralci del discorso tenuto
da un "noto Sindacalista" alle lavoratrici ed ai lavoratori
dell'Ilda di Genova lo scorso 27 maggio**

di PAPA FRANCESCO

Oggi il lavoro è a rischio. E' un mondo dove il lavoro non si considera con la dignità che ha e che dà. A volte si pensa che un lavoratore lavori bene solo perché è pagato: questa è una grave disistima dei lavoratori e del lavoro, perché nega la dignità del lavoro, che inizia proprio nel lavorare bene per dignità, per onore.

Una malattia dell'economia è la progressiva trasformazione degli imprenditori in *speculatori*. L'imprenditore non va assolutamente confuso con lo speculatore: sono due tipi diversi. Lo speculatore ... vede azienda e lavoratori solo come mezzi per fare profitto. Licenziare, chiudere, spostare l'azienda non gli crea alcun problema, perché lo speculatore usa, strumentalizza, "mangia" persone e mezzi per i suoi obiettivi di profitto. Gli uomini e le donne si nutrono del lavoro. Per questa ragione, attorno al lavoro si edifica l'intero patto sociale. Questo è il nocciolo del problema. Perché quando non si lavora, o si lavora male, si lavora poco o si lavora troppo, è la democrazia che entra in crisi, è tutto il patto sociale. E' anche questo il senso dell'articolo 1 della Costituzione italiana, che è molto bello: "L'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro". In base a questo possiamo dire che togliere il lavoro alla gente o sfruttare la gente con lavoro indegno o malpagato o come sia, è anticostituzionale.

I valori del lavoro stanno cambiando molto velocemente, e molti di questi nuovi valori della grande impresa e della grande finanza non sono valori in linea con la dimensione umana. La competizione all'interno dell'impresa, oltre ad essere un errore antropologico, è anche un errore economico, perché dimentica che l'impresa è prima di tutto coopera-

(...segue a pag. 3)



IL PUNGIGLIONE

I giornali italiani stanno rilanciando una bruttissima notizia proveniente dalla Francia che sembrerebbe coinvolgere BNP Paribas, in una vicenda del 1994 riguardante finanziamenti per l'acquisto di armi utilizzate in Ruanda per compiere il "famoso" genocidio di Tutsi, avvenuto tra il 7 aprile e il 4 luglio 1994 e durante il quale furono massacrati tra circa 800mila e un milione di uomini, donne e bambini. Tutti i media francesi hanno pubblicato l'esposto presentato al Tribunale di Parigi dalla ONG Sherpa contro BNP Paribas "per complicità di genocidio, di crimini contro l'umanità e di crimini di guerra". Secondo la gravissima e infamante accusa lanciata dalla ONG Sherpa, "BNP sarebbe stata l'unica istituzione finanziaria ad aver accettato il trasferimento di 1,3 milioni di dollari dal conto della Banca nazionale del Rwanda, in pieno embargo delle Nazioni Unite, su un conto svizzero di un intermediario di armi sudafricano via la stessa BNP". I vertici di BNP Paribas, tenendo conto della "gravità dei fatti" e non avendo avuto ancora accesso ai contenuti della documentazione richiamata dalla ONG Sherpa, hanno preferito non reagire alle sollecitazioni degli organi di stampa francesi. Pertanto, tenuto conto di tutto ciò, auspichiamo vivamente che questa brutta storia si sgonfi rapidamente e, conseguentemente, che BNP Paribas possa rapidamente dimostrare l'assoluta estraneità ai fatti. Ci auguriamo, di vero cuore, che la nostra speranza non resti delusa.

JOBS ACT OVVERO LA PIENA LIBERTA' DI LICENZIARE

(segue da pag. 1)

15 addetti. Vale la pena ricordare che la tutela speciale determinata dall'articolo 18 consentiva al dipendente licenziato illegittimamente di essere reintegrato nel posto di lavoro o, su sua scelta, ad un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione, rimanendo invariato il diritto al risarcimento del danno.

La modifica introdotta con il D.L. n. 34/2014 ha determinato l'ingresso nel nostro ordinamento di un potente strumento per snellire l'organigramma aziendale, che va a colpire la parte debole e isolata dal contesto sociale e aziendale. In base alla nuova disciplina, la reintegrazione non è più prevista per i licenziamenti illegittimi per mancanza di giusta causa o giustificato motivo e resta solo ed esclusivamente per i licenziamenti discriminatori, i licenziamenti nulli per espressa previsione di legge, i licenziamenti orali, i licenziamenti in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, i licenziamenti disciplinari in relazione ai quali sia dimostrato davanti al giudice che il fatto materiale contestato al lavoratore non sussiste.

Andando al di là di un licenziamento disciplinare che risultasse legittimo, nel caso contrario il datore di lavoro oggi è tenuto solo a un risarcimento che tocca una soglia massima di mensilità calcolata secondo l'anzianità e "una buona fortuna" per il lavoratore che si ritrova senza impiego.

Quello del licenziamento "facile" è il principio fondante del *Jobs Act*, che disconosce la professionalità e l'impegno del lavoratore, che può essere esautorato con una scusa qualsiasi perché improvvisamente "antipatico" ai vertici aziendali, al preposto di turno o alla suocera dell'Amministratore delegato o del Ceo di qualsiasi società in cui lavori.

L'Osservatorio sul Precariato dell'Inps ha rilevato, inoltre, come nei primi due mesi dell'anno siano stati registrati 258.950 contratti a tempo indeterminato (a tutele crescenti in cui vanno comprese le trasformazioni), con un calo del 12,7% rispetto lo stesso periodo del 2016.

Invece i contratti stabili attivati nello stesso periodo sono state 240.369 con saldo attivo pari 18.584 unità che sono in calo rispetto le 31.366 attivazioni dei primi due mesi 2016 e molto al di sotto dei 135.734 dei primi due mesi 2015 quando i dati dopati dagli incentivi di stato assumevano un tono propagandistico destinato a sparire come una bolla di sapone.

Il licenziamento per malattia è l'ultimo traguardo di questo percorso. Le cronache degli ultimi mesi hanno portato alla ribalta storie emblematiche, come quella del lavoratore cardiopatico che dopo essersi assentato per malattia, si è visto notificare dall'azienda il licenziamento perché in base ad un principio squisitamente utilitaristico non serve più, rappresentando al contrario un costo inutile; o della lavoratrice che, dopo aver goduto del congedo per maternità, si è vista salutata dal datore di lavoro con tanti auguri e spedita a casa.

Quelli che fino a qualche anno fa erano, in buona sostanza, diritti costituzionalmente riconosciuti e che facevano dell'Italia uno dei paesi con la migliore legislazione in tema di lavoro e welfare, oggi sono diventate delle "graziose concessioni". Si tratta di una svolta epocale perché è in corso la più grande aggressione al mondo del lavoro e alle garanzie sociali conquistate dai nostri padri; in questo contesto va letto il ruolo dei licenziamenti disciplinari, vera e propria arma di distruzione di "massa", che si affianca alla cancellazione delle costituzioni e delle sovranità popolari democraticamente affermate cui stiamo assistendo negli ultimi anni a livello europeo.

L'introduzione del *Jobs Act* è l'ultimo passo verso il deprezzamento del lavoro in un contesto mondiale che vede l'offerta di lavoro incrementarsi rispetto una domanda globale decrescente. Così, oltre all'eliminazione degli Statuti dei lavoratori o il loro svuotamento, assistiamo alla scomparsa dei vecchi Stati socialdemocratici d'Europa attraverso la cancellazione dei diritti sociali ed alla creazione di una massa indistinta di lavoratori precarizzati sradicata culturalmente e socialmente, che sarà disposta a tutto pur di sopravvivere sul mercato del lavoro.

Quelli che fino a qualche anno fa erano, in buona sostanza, diritti costituzionalmente riconosciuti e che facevano dell'Italia uno dei paesi con la migliore legislazione in tema di lavoro e welfare, oggi sono diventate delle "graziose concessioni".

Si tratta di una svolta epocale perché è in corso la più grande aggressione al mondo del lavoro e alle garanzie sociali conquistate dai nostri padri; in questo contesto va letto il ruolo dei licenziamenti disciplinari, vera e propria arma di distruzione di "massa", che si affianca alla cancellazione delle costituzioni e delle sovranità popolari democraticamente affermate cui stiamo assistendo negli ultimi anni a livello europeo.

L'introduzione del *Jobs Act* è l'ultimo passo verso il deprezzamento del lavoro in un contesto mondiale che vede l'offerta di lavoro incrementarsi rispetto una domanda globale decrescente. Così, oltre all'eliminazione degli Statuti dei lavoratori o il loro svuotamento, assistiamo alla scomparsa dei vecchi Stati socialdemocratici d'Europa attraverso la cancellazione dei diritti sociali ed alla creazione di una massa indistinta di lavoratori precarizzati sradicata culturalmente e socialmente, che sarà disposta a tutto pur di sopravvivere sul mercato del lavoro.

Fabio Arichetta

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)

DIRETTAMENTE DAL MONDO OVATTATO E PATINATO DI ECHONET:

"Continuiamo a dar valore ai beni delle nostre sedi, confermando la Responsabilità Sociale e Ambientale di BNL. La realizzazione di nuove sedi e spazi "smart" (come la nuova sede a Roma e le nuove agenzie) è un'occasione per applicare le logiche di riuso, riciclo e valorizzazione degli arredi e dei beni che già possediamo, confermando la nostra Responsabilità Sociale e Ambientale. Si stanno realizzando infatti alcuni progetti volti a:

Riutilizzo, valorizzazione e riciclo dei beni - Alcuni arredi delle sedi che non trovano spazio nella nuova sede a Roma, saranno riallocati in altre sedi. Gli arredi non più utilizzabili saranno invece destinati ad un circuito di smaltimento e al recupero delle materie prime.

Destinazione di alcuni arredi a Onlus senza fini di lucro - Stiamo infatti lavorando in questi mesi per mettere a disposizione di entità senza fini di lucro gli arredi che non trovano spazio nelle sedi della banca. In attesa della destinazione definitiva, il mobilio destinato alle Onlus interessate sarà conservato nel caveau di Aldobrandeschi".

**ECCO, INVECE, LA FOTO CHE PROVIENE DAL MONDO REALE DELLE AGENZIE BNL:
ARREDI, CASSETTIERE ED ARMADI DESTINAZIONE....DISCARICA**



NON SVENDIAMO IL LAVORO!!! IL LAVORO E' DIGNITA'

(segue da pag. 1)

zione, mutua assistenza, reciprocità. Quando un'impresa crea scientificamente un sistema di incentivi individuali che mettono i lavoratori in competizione fra loro, magari nel breve periodo può ottenere qualche vantaggio, ma finisce presto per minare quel tessuto di fiducia che è l'anima di ogni organizzazione.

Questa cultura competitiva tra i lavoratori dentro l'impresa è un errore, e quindi una visione che va cambiata se vogliamo il bene dell'impresa, dei lavoratori e dell'economia. Un altro valore che in realtà è un disvalore è la tanto osannata "meritocrazia". La meritocrazia affascina molto perché usa una parola bella: il "merito"; ma siccome la strumentalizza e la usa in modo ideologico, la snatura e perverte. La meritocrazia, al di là della buona fede dei tanti che la invocano, sta diventando una legittimazione etica della disuguaglianza. Il nuovo capitalismo tramite la meritocrazia dà una veste morale alla disuguaglianza....

Una conseguenza della cosiddetta "meritocrazia" è il cambiamento della cultura della povertà. Il povero è considerato un *demeritevole* e quindi un colpevole. E se la povertà è colpa del povero, i ricchi sono esonerati dal fare qualcosa.

Chi perde il lavoro e non riesce a trovare un altro buon lavoro, sente che perde la dignità, come perde la dignità chi è costretto per necessità ad accettare lavori cattivi e sbagliati. Un paradosso della nostra società è la compresenza di una crescente quota di persone che vorrebbero lavorare e non riescono, e altri che lavorano troppo, che vorrebbero lavorare di meno ma non ci riescono perché sono stati "comprati" dalle imprese.

Gli schiavi non hanno tempo libero: senza il tempo della festa, il lavoro torna ad essere schiavistico, anche se superpagato; e per poter fare festa dobbiamo lavorare. Per celebrare la festa, è necessario poter celebrare il lavoro. L'uno scandisce il tempo e il ritmo dell'altra. Vanno insieme. Il lavoro è il centro di ogni patto sociale: non è un mezzo per poter consumare, no. Tra il lavoro e il consumo ci sono tante cose, tutte importanti e belle, che si chiamano dignità, rispetto, onore, libertà, diritti, diritti di tutti, delle donne, dei bambini, delle bambine, degli anziani... Se svendiamo il lavoro al consumo, con il lavoro presto svenderemo anche tutte queste sue parole sorelle: dignità, rispetto, onore, libertà. Non dobbiamo permetterlo...

PAPA FRANCESCO

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

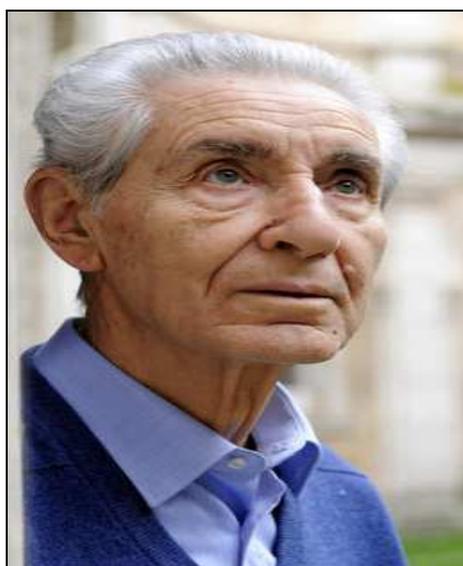
ISCRIVITI ALLA
UILCA

L' A F O R I S M A

**Il lavoro allontana tre grandi mali:
la noia, il vizio e il bisogno.**

(Voltaire)

**LA UILCA
GRUPPO BNL
RICORDA
CON IMMENSA
TRISTEZZA
L'ALTISSIMA FIGURA
DEL PROF. ON.
STEFANO
RODOTA',
GIURISTA CHE
HA SPESO TUTTA
LA VITA PER
I DIRITTI
E LA DEMOCRAZIA
NEL NOSTRO PAESE**



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 di Uilcattivi, sono una donna, moglie e madre. Queste tre parole nella cultura italiana sono sinonimo di discriminazione, rinuncia e sacrifici!

Nonostante l'epica stagione delle lotte per affermare la pari dignità e l'uguaglianza, ormai diventate un pallido ricordo, non c'è in Italia ed anche nella nostra Azienda un minimo rispetto per il ruolo che la donna deve affrontare e ricoprire nella società e nei posti di lavoro. Sono la madre di 2 bambini e per necessità ho dovuto chiedere il part-time per avere più tempo a disposizione per accudirli.

Lavoro in una piccola agenzia e proprio per questo motivo mi hanno negato il rinnovo del part-time. Anzi mi correggo, alla fine ho rinunciato a ripresentare la domanda in quanto mi hanno fatto capire che nell'agenzia dove lavoro non è più possibile avere in organico una risorsa a tempo parziale... Per ottenerlo avrei dovuto essere disponibile a trasferirmi in un'altra agenzia più grande, distante oltre 70 km da casa mia. Così alla fine ho preferito rinunciare, ma vi sembra giusto e corretto? (D.L.)

LA REDAZIONE:

Cara D.L., hai perfettamente ragione!! Il Sindacato ha recentemente affrontato questo tema con l'azienda richiedendo il numero del personale in part-time. Il numero, circa 1190 unità, risulta sostanzialmente stabile, ma certamente il preoccupante fenomeno da te segnalato non è purtroppo un caso sporadico o isolato. Proprio per questo motivo, nonché per risolvere casi analoghi connessi a problematiche organizzative che si manifestano a macchia di leopardo, la UILCA ha chiesto all'azienda di anticipare il piano di assunzioni/stabilizzazioni previste entro il 2020 (280 unità). Nonostante le resistenze della banca, che su questo tema sono fortissime, continueremo ad insistere per risolvere concretamente il complesso tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Vignetta

L'IMMOBILIARE BNL

