

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO VI N. 68
FEBBRAIO 2018

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

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

ALCUNE CONSIDERAZIONI SU WCB

di Enrico Palaia

Dopo la mail del 6 febbraio scorso del direttore GPAC Roma abbiamo voluto anche noi esprimere un pensiero sul "caso WCB".

Ormai chi lavora in BPI conosce abbastanza bene il World Class Banking perché lo vive tutti i giorni sulla propria pelle. Alcuni lo considerano inutile e superfluo, altri dannoso, ma molti - e credo sia la maggioranza - cercano di attuare, con le difficoltà che il lavoro a volte ci presenta, questa metodologia.

Il WCM (World Class Manufacturing), base su cui si poggia il WCB, na-

(...segue a pag. 3)

IL WORKOUT SI RIORGANIZZA

di Francesco Molinari

I crediti deteriorati (NPL) sono diventati una mina vagante. La profonda crisi che ha colpito il Paese e le lunghe e poco efficienti procedure di recupero dei crediti hanno concorso a determinare un elevato livello di crediti deteriorati nel sistema bancario italiano. Le banche italiane avevano in pancia nel 2016 NPL per circa 350 miliardi di euro, un terzo di tutti i crediti deteriorati europei. In Europa gli NPL rappresentano il 5% dei prestiti in bonis erogati, mentre in Italia questo rapporto si attesta intorno al 15%. La BCE si è occupata a più riprese di questo problema emanando nel marzo del 2017 le linee guida per la gestione di questi assets, successivamente integrate con un addendum che stabilisce livelli di accantonamento prudenziale che scattano automaticamente con lo scorrere del tempo: le banche dovrebbero raggiungere la copertura integrale degli NPL dopo 2 anni, in caso di crediti non assistiti da garanzia, ovvero dopo 7 anni per i crediti garantiti. Questa richiesta della Bce potrebbe apparire di buon senso; però calata nella nostra realtà, invece, appare eccessiva e basata su un approccio ideologico, con ripercussioni molto negative sull'economia reale, che subirebbe un forte restringimento del credito, a partire da quello senza garanzie. Anche a seguito di queste normative, alcune banche italiane hanno provveduto ovvero hanno in programma di vendere (sarebbe meglio dire svendere) cospicui stock di NPL. Nello scorso anno (anche sotto l'urgenza di ristrutturare il debito delle banche in crisi) sono stati venduti oltre 70 miliardi di NPL e gli analisti del settore stimano, in base alle intenzioni di alcune banche, che le future transazioni potrebbero superare gli 80 miliardi. Inoltre, come giustamente denunciato con forza dal Sindacato, alcuni gruppi bancari sono in procinto di elaborare progetti in cui alla vendita degli assets affiancano anche la vendita delle "piattaforme di gestione degli stessi, includendo anche i dipendenti, sancendo così il definitivo abbandono di queste attività da parte del settore bancario". Su questo complesso e spinoso tema, che ha molteplici risvolti e considerevoli impatti anche sulle prospettive della nostra categoria, la BNL quali progetti ha elaborato ed intende mettere in cantiere? Ha effettuato una scelta coraggiosa, decidendo di rafforzare la struttura del recupero crediti, riorganizzando le attività di Workout e dei Crediti Speciali, per mantenere la gestione degli NPL in house. Il complessivo progetto, che ha avuto il benestare dagli organi di vigilanza europei (autorizzazione BCE), prevede anche l'incremento di organico: saranno assunti 14 figure junior e 36 senior. Dott. Munari questi sono gli investimenti che piacciono alla UILCA BNL, non certo quelli buttati al vento per organizzare la convention del Corporate a Milano!



IL PUNGIGLIONE

"La situazione è grave ma non è seria": è un graffiante aforisma di Ennio Flaiano riferito alla politica italiana del suo tempo. Ma purtroppo, mutatis mutandis, si attaglia perfettamente ad alcuni avvenimenti che si verificano in banca. Ci riferiamo, da ultimo, alla recente "manifestazione" (non riusciamo a trovare un vocabolo più idoneo che possa descrivere meglio l'evento) organizzata dalla Divisione Corporate a Milano per "santificare" il rilancio commerciale del Corporate. A scanso di equivoci, siamo perfettamente d'accordo con l'affermazione di Munari fatta in una recente intervista rilasciata a Repubblica: "Vogliamo tornare ad essere la banca di riferimento per il settore corporate in Italia". Questa dichiarazione dovrebbe - ovviamente - poggiarsi su un ben definito piano strategico che deve essere illustrato e condiviso con tutti gli uomini e le donne del Corporate BNL. Ed allora, tenuto conto che siamo immersi in una cultura dove predomina l'immagine e l'apparire, i vertici della Divisione cosa pensano di fare? Organizzano un evento come quello di Milano! Lo diciamo apertamente senza alcun tentennamento: non riteniamo che organizzare manifestazioni di questo tipo sia la strada giusta per riaccendere i motori in un settore in cui tempo addietro eravamo leader. Organizzare una kermesse in cui tutti i responsabili del mondo Corporate di BNL sono stati volontariamente costretti ad esibirsi in un patetico balletto di gruppo con la bombetta in testa (si mormora che il giorno prima le prove del balletto sono durate per oltre 4 ore! Circolano al riguardo video pirata che mostrano l'inverosimile); sopportare il costo di 2/3 giorni completi di missione a Milano (comprensivo del sabato); pagare fior fiore di consulenti che hanno avuto questa bella idea per poi realizzarla; non lesinare un ostentato sfarzo per una ribalta di cattivo gusto, ci sembrano strumenti sicuramente costosi, che vengono maldestramente copiati da ambiti e culture molto lontane dalle nostre, che svislano le diverse sensibilità degli stessi partecipanti e che soprattutto non sono idonei allo scopo. Anzi, in questo modo si danno segnali contraddittori: da un lato si tira la cinghia in nome di un necessario risparmio dei costi (a carico dei soliti noti), e dall'altro si spendono maldestramente i soldi risparmiati con tanti sacrifici, senza che vengano finalizzati per generare adeguati flussi di redditività! Così proprio non va!



8 Marzo
Festa
della
donna

AUGURI A TUTTE
LE DONNE
DALLA UILCA
GRUPPO BNL

COMMISSIONE BANCHE, **UNA PILATESCA ARCHIVIAZIONE**

di Salvatore Mosca

La notizia giunta al termine della legislatura che si chiuderà con le elezioni politiche del prossimo 4 marzo non lascia adito a dubbi interpretativi.

La Commissione Parlamentare di inchiesta, istituita con il compito di fare chiarezza sul sottobosco e l'intreccio di collusioni, omissioni, intrighi, favoritismi personali che ha reso fertile il terreno per l'espansione della pesante crisi delle Banche esplosa sul Territorio Nazionale dal 2012 in poi, scatenando i propri devastanti effetti sui piccoli ed indifesi clienti e risparmiatori che a quegli Istituti avevano affidato la quasi totalità dei propri risparmi, ha prodotto una pilatesca archiviazione ed esonero dall'assunzione di responsabilità di politici ed amministratori, dispensatori di consenso elettorale sui rispettivi territori di competenza e referenti di ciascuna componente partitica rappresentata.

L'auto assoluzione per tutti, in attesa dell'imminente voto politico, e' apparsa ai più come la constatazione della persistenza di un distacco siderale e reale fra chi dovrebbe essere l'architrave di un funzionamento delle regole del gioco improntato a criteri di equità, trasparenza, eguali opportunità e coloro che, viceversa, di un tale comportamento poco professionale, hanno, senza colpa alcuna, visto minata l'integrità delle proprie aspettative di vita.

I piccoli risparmiatori ed i dipendenti di quelle banche sprofondate nella crisi come i due rovesci della stessa medaglia, agnelli sacrificali di un qualunque, opportunismo scellerato, espresso da iper manager di bella presenza, physique du rôle, perfettamente allineati all'ingranaggio autoreferenziale e cortigiano della politica che li ha prescelti.

Questo mutato scenario economico sembra favorire le condizioni affinché il Sindacato possa oggi accreditarsi quale interlocutore responsabile nel dialogo sociale, in grado di sedimentare una funzione etica come ispiratrice di ogni condotta posta alla base della disciplina dell'attività creditizia; questo in virtù dell'assunto, dal valore costituzionale, insito nella tutela del risparmio nelle forme e presso le sedi in cui lo stesso si esercita. Ed è proprio l'azione quotidiana dal basso di ciascun collega a dover essere risoluta e permeata da una condotta retta, competente e responsabile che sappia coniugare il rispetto dei ruoli e delle prerogative di esercizio dell'intrapresa bancaria con quelle rappresentate dai consumatori in spirito ad un riconoscimento e recupero di fiducia reciproci.

Il Sindacato potrebbe esserne il garante e collante che possa aiutare a colmare il divario creatosi fra la lobby ed il cartello delle istituzioni creditizie, guidate da banchieri spregiudicati, e la clientela che si aspetta al mondo bancario lo scoccare di una scintilla per ridestare la speranza e coltivare la passione in un futuro più sorridente alle proprie aspirazioni.

Occorre cacciare i cattivi pensieri che legittimamente si annidano in molti di quelli che hanno subito gli effetti di un deragliamento del sistema del risparmio anche per l'esser mancato un efficace sistema di vigilanza e controllo....

Nebulose che hanno reso di grande attualità la celeberrima citazione che il drammaturgo tedesco Bertolt Brecht mise in bocca al proprio protagonista principale, un certo Mackie Messer detto Mac, esponente di spicco di una rete criminale ambientata nel 18.mo secolo nei bassifondi del quartiere londinese di Soho, nel testo teatrale de "L'Opera da Tre Soldi".

Mac, condotto al patibolo per l'esecuzione capitale in presenza dei Suoi aguzzini e della folla accorsa per assistervi, si lasciò scappare l'esclamazione "Che cos'è l'effrazione di una banca rispetto alla fondazione di una banca?".

Quel paradosso che il comportamento di certi Banchieri irresponsabili ha evocato durante il periodo in cui, con le proprie condotte malversatrici e disoneste, hanno generato il dissesto delle Aziende di cui erano a capo.

Contro tale "mala gestio" proprio al Sindacato, passata la buriana di cui la collettività si è fatta carico per attenuare i danni prodotti da tanta esecrabile dissolutezza, verrà chiesto di fare da contraltare attraverso una limpida e responsabile azione dialettica e negoziale che appare quanto mai indispensabile se si voglia, davvero, ricostituire un comune sentire proiettato verso il riconoscimento legittimo di un sistema del credito più autorevole, affidabile, equo.

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*)

UN "DIALOGO" TRA SORDI

Come ogni anno, in questo periodo siamo tutti impegnati - valutati e valutatori - in una complessa e delicata liturgia chiamata "Dialogo". Mai come quest'anno è stato toccato il fondo: dal nostro angolo visuale, forse parziale, ma abbastanza ampio per farci una concreta idea di quanto sta accadendo, riteniamo che l'Azienda abbia esagerato nell'utilizzare questo strumento in modo distorto e controproducente agli stessi fini aziendali. Infatti moltissime colleghe e colleghi hanno subito un abbattimento generalizzato delle valutazioni, rispetto a quelle avute nel precedente anno. Ciò ha prodotto un diffuso sentimento di disaffezione e di frustrazione, contribuendo a rendere il clima aziendale non idilliaco ed a incrinare quella necessaria "coesione sociale" e "spirito di squadra" indispensabile per raggiungere i prefissati obiettivi di rilancio della nostra azienda. Infatti molti colleghi/e sono intenzionati ad azionare il ricorso alle valutazioni attivando il meccanismo di cui all'art. 75, 6° comma del CCNL. Lo strumento della valutazione dovrebbe essere finalizzato a favorire la crescita professionale delle persone, attraverso l'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza; a migliorare la performance complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi; a facilitare il confronto e il dialogo tra responsabili e collaboratori. L'oggetto della valutazione non può e non deve essere la persona ma le modalità e le capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza e nell'ambito del ruolo e dell'inquadramento attribuito. Ma la cruda realtà è ben lontana da questo mondo ideale e meritocratico. Inoltre l'utilizzo della curva gaussiana per analizzare e comparare la ripartizione delle valutazioni effettuate dai "valutatori" che devono obbligatoriamente uniformarsi ad una "distribuzione normale attesa", crea a sua volta delle grottesche distorsioni: alcuni valutatori che in buona fede si sono discostati da questi valori medi, assegnando valutazioni superiori alle attese, sono stati energicamente ripresi per "riportare" le valutazioni dei propri collaboratori dentro i parametri statistici già predefiniti, pena l'abbassamento delle proprie personali valutazioni! Si è creata una situazione non più sostenibile! E' necessario un'urgente e sostanziale modifica di questo sistema che, attraverso un percorso di feedback, confronti, assegnazioni di obiettivi (quantitativi e qualitativi) tendeva, in teoria, al pieno coinvolgimento dei lavoratori ed a valutazioni obiettive per riconoscere il merito e l'impegno, ma che, nei fatti, si è tramutato in uno strumento discriminatorio che penalizza e demotiva migliaia di lavoratori!!!

ALCUNE CONSIDERAZIONI SU WCB

(segue da pag. 1)

nato in Giappone dalla mente del Prof. Yamashina si è subito sviluppato come metodologia del miglioramento anche in Italia. In FCA (ex FIAT) Marchionne lo ha adottato nel 2005 prima in via sperimentale nello stabilimento di Melfi, per poi svilupparlo negli altri stabilimenti in particolare in quello di Cassino. Questa in sintesi è la storia.

Ma torniamo a noi. In BPI, mutuato direttamente dalla Fiat, si è iniziato ad adottare tale metodologia da circa un paio d'anni, dopo che ACE, altra metodologia di efficientamento ha mostrato tutti i suoi limiti, non riuscendo a dare i risultati che l'Azienda si aspettava. Il WCB, invece, secondo alcuni dovrebbe portare in Banca quel miglioramento (Kai-Zen) nella quotidianità lavorativa producendo quell'efficientamento che oggi l'Azienda auspica.

A corollario degli obiettivi che il WCM/WCB si pone, sta il **necessario coinvolgimento del personale**: tutti devono avere ben chiari gli obiettivi. Tutto questo si deve letteralmente "incastrare" con il lavoro che tutti i giorni i colleghi devono far "quadrare", con gli stock e con le problematiche che via via si possono incontrare durante il lavoro.

La teoria può sembrare eccellente ma purtroppo la quotidianità mostra tutte le difficoltà di mettere in pratica questi metodi nati e sviluppati per una fabbrica e non per uffici. A meno che, ormai, il back office (BPI) non viene considerato una catena di montaggio dove invece di viti e bulloni si passano da un collega all'altro pratiche e documenti, senza peraltro considerare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori.

Il TOP, poi, si ha quando viene chiesto ai colleghi, in modo perentorio da parte di certi Responsabili, di essere partecipativi e collaborare con i manager al miglioramento dell'ufficio (peraltro sempre fatto da parte di molti colleghi). Siamo coscienti che sia necessario eliminare gli sprechi ed efficientare i processi produttivi, ma non riusciamo proprio a capire come, obbligare i colleghi ad inserire sistematicamente proposte nella scatola delle idee, si possa aiutare l'Azienda a migliorare ed i lavoratori a sentirsi partecipi di un progetto.

A maggior ragione non comprendiamo quelle velate insinuazioni sulle conseguenze negative in sede di Dialogo, nel caso in cui i colleghi non si dovessero uniformare al diktat impartito! Le lavoratrici ed i lavoratori dovrebbero partecipare ed essere stimolati, senza alcuna costrizione, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare con la coscienza e con la consapevolezza che i suddetti miglioramenti dovrebbero portare vantaggi non solo alla propria azienda ma anche a loro stessi. In conclusione non abbiamo pregiudizi su tale metodologia se questa porterà un nuovo modo di considerare l'approccio lavorativo e di conseguenza nuovi posti di lavoro, ma sempre si dovrà tener presente il rispetto di chi lavora e delle professionalità acquisite con gli anni.

Enrico Palaia

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA**

L'AFORISMA

L'Olocausto è una pagina del libro dell'Umanità da cui non dovremo mai togliere il segnalibro della memoria.

(Primo Levi)

Un Suggerimento per la Lettura

Julia Kristeva

SIMONE DE BEAUVOIR

La rivoluzione del femminile



Saggine



Julia Kristeva nata in Bulgaria, vive e lavora in Francia dal 1966. Saggista e psicoanalista, è professoressa emerita all'Université Paris-VII Diderot e membro della Società psicoanalitica di Parigi. È professoressa honoris causa in varie università del mondo.

Il libro *"Simone de Beauvoir – La rivoluzione del femminile"* (Donzelli Editore, 2018) evidenzia come la de Beauvoir è ancora oggi un faro indiscusso per i movimenti di emancipazione femminile. Figura in grado di raccogliere l'eredità di chi l'aveva preceduta e di orientare il dibattito e la lotta di chi la circondava, ha contribuito con la sua vita e con le sue opere al realizzarsi di una grande rivoluzione antropologica che non smette di produrre effetti imprevedibili sul destino personale di ognuno di noi e sul futuro politico del pianeta. Il suo esempio anticonformista e il coraggio delle sue idee continuano a far riflettere, mostrando quanto lontano risulti ancora il traguardo della parità tra i sessi. E a raccogliere la sfida e il testimone, in questo libro, è Julia Kristeva, un'altra scrittrice e filosofa, un'altra donna in lotta, erede spirituale di quella tradizione che vede nella de Beauvoir la propria iniziatrice.

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, si è svolta nei giorni scorsi la patetica consegna delle valutazioni: il famoso "Dialogo". Uno strumento che, a parole, è molto importante e sul quale la banca ha investito risorse e tempo, ma che nella pratica effettiva si trasforma, sempre di più, in un momento caratterizzato dall'assoluta mancanza di managerialità e dalla voglia di fare vendette nei confronti dei valutati, colpevoli di non essere nelle grazie del capetto di turno. Insomma, un disastro assoluto. Quest'anno, accanto alle solite, quanto inutili, micro-vendette contro i lavoratori che hanno il torto di avere semplicemente la schiena dritta, si è aggiunto un ulteriore motivo di sconcerto. Sarebbe che su precisa indicazione aziendale sia stato dato l'input finalizzato ad abbassare le valutazioni, rispetto a quelle dello scorso anno, in maniera generalizzata ed indiscriminata. Si tratta di una strategia folle che deve essere contrastata poiché oltre a violare il CCNL è lesiva della dignità dei lavoratori. Cosa intende fare la UILCA per difenderci da questo nuovo stillicidio? (S.C.)

LA REDAZIONE: Caro S.C., la tua denuncia è l'ultima di una serie di mail dello stesso tenore. Ci giungono, infatti, numerose comunicazioni riguardo un effettivo generalizzato abbassamento delle valutazioni dei colleghi. Se dietro queste strane "coincidenze" ci fosse effettivamente una strategia aziendale, possiamo tranquillamente affermare che si tratta di una strategia sbagliata, miope e controproducente. Ma, al netto di questo giudizio "politico", ricordiamo che avverso le valutazioni professionali è possibile presentare, entro 15 giorni dallo svolgimento del colloquio di feedback, formale ricorso che sarà discusso, in una seconda fase, alla presenza del proprio Sindacalista. Pertanto, in tutti i casi nei quali traspare una valutazione arbitraria ed artatamente modificata al fine di penalizzare qualsiasi collega, vi invitiamo a presentare formale ricorso (basta inviare una mail) e a contattare i Sindacalisti della UILCA per la necessaria assistenza.

La Vignetta

