

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



ANNO VII N. 73

**LUGLIO - AGOSTO
2018**

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

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

**RESPONSABILITA'
SOCIALE E
DINTORNI**
di Enrico Palaia

"Oggi avere cura del domani" così inizia la campagna pubblicitaria della BNL.

Di questo ne siamo convinti anche noi, avere cura delle nuove generazioni, essere responsabili e creare le opportunità per i giovani del domani è il fine che ogni Azienda deve raggiungere: progettare il futuro dell'Azienda, salvaguardando il futuro della società. La strada da percorrere è quella della solidarietà sociale, della consapevolezza che un mondo più "sano" non solo preserva dalla distruzione ecologica ma può allargare le prospettive lavorative delle nuove generazioni (V. Echonet campagna - World Meat Free week). Siamo tutti consapevoli dei danni ecologici che un consumo eccessivo di carne può provocare (dalla deforestazione, al-

(... segue a pag. 3)

**AVVISO AI
LETTORI**

UILCATTIVI va in ferie e, pertanto, non uscirà nel mese di agosto.

Ritourneremo, puntuali e graffianti (come sempre), a settembre.

La Redazione e la UILCA Gruppo BNL augurano alle lettrici e ai lettori buone ferie e buone vacanze.

Ciao a tutti !!!

DIRETTORE

RISORSE UMANE CERCASI

di Francesco Molinari

Un fulmine a ciel sereno: la Dott.ssa Floriana Dupla, Direttore delle Risorse Umane, si è dimessa lo stesso giorno in cui UILCA, First-Cisl, Fisac-Cgil e Ugl hanno incontrato l'Amministratore Delegato dott. Andrea Munari. La dott.ssa Dupla era presente all'incontro con il Dott. Munari ed in coda a quell'incontro, lo ha comunicato anche ai Sindacati. Visibilmente commossa, ha motivato la sua drastica decisione come una scelta di vita: non migrerà, almeno al momento, in un'altra azienda ma ha intenzione di prendersi una pausa di riflessione!

Le auguriamo i migliori auguri per una vita, privata e professionale, ricca di soddisfazioni. Il Dott. Munari ci ha comunicato che assumerà l'interim di questa delicata casella dell'organigramma di BNL, in attesa di individuare la persona adeguata all'incarico. Come avviene di consueto in questi casi, si è scatenata una girandola di ipotesi e di nomi sul futuro Direttore R.U.; non c'è da meravigliarsi in quanto il Direttore del Personale, in un periodo di forti cambiamenti culturali ed organizzativi, assume un'importanza strategica per un'azienda bancaria come la nostra che assume su di sé il paradigma del "cambiamento". Non intendiamo partecipare alla lotteria sui futuri papabili (il ritorno di un Re ovvero la nomina di una nuova Regina, la designazione di un giovane Dirigente ovvero la ricerca del fortunato/a nella galassia dei dirigenti di BNP oppure la designazione di un esperto/a fuori dal Gruppo), ma consideriamo più utile soffermarci sulle caratteristiche personali e professionali che dovrebbe possedere il Direttore Risorse Umane "ideale" per BNL. La prima caratteristica è quella dell'autorevolezza: è necessaria soprattutto in un'azienda come la nostra, per contenere (se non contrastare) la profusione di piccoli e grandi feudatari. E' necessario, come tempo fa affermava il Dott. Munari, rompere i silos ed i compartimenti stagni nei quali vecchi e nuovi "signorotti" del business (e non) fanno il bello ed il cattivo tempo. Solo i portatori di una salda visione d'insieme e di un disegno strategico coerente a medio e lungo termine possono arginare questo stato di cose.

(... segue a pag. 2)



IL PUNGIGLIONE

In questi giorni, una lunga serie di Agenzie BNL, nel sud come nel nord del Paese passando per Roma, sono diventate dei cantieri aperti: cemento, polvere, fili elettrici, scatoloni, rumori assordanti e...chi più ne ha più ne metta. Si tratta delle Agenzie che stanno subendo le ristrutturazioni per la trasformazione dei locali nel layout cosiddetto "Europa". Purtroppo, dobbiamo, ancora una volta, registrare l'estrema approssimazione che caratterizza la Direzione Immobiliare. Emergono grande disattenzione ed enormi disagi per le colleghe e i colleghi che hanno la sfortuna di lavorare in queste Agenzie, nonché per la clientela delle stesse. Ci era stato garantito, ben sapendo che si trattava di una ristrutturazione invasiva, che i lavori non avrebbero interferito con la quotidiana attività lavorativa in quanto vi era l'impegno a procedere le attività per compartimenti e settori stagni. La verità è tutt'altra!!! Fermo restando la necessità di trasformare le Agenzie (sull'esito finale ne parleremo in altra circostanza...), abbiamo ricevuto decine di segnalazioni rispetto ad una gestione dei cantieri a dir poco approssimativa che evidenzia le gravi ataviche criticità della Direzione Immobiliare. Le colleghe e i colleghi sono costretti a lavorare in condizioni assurde con seri rischi per l'incolumità personale. Si tratta di una vicenda grave che denunciemo pubblicamente e che necessita una profonda riflessione da parte aziendale e, soprattutto, interventi in corso d'opera per evitare il protrarsi di questo andazzo assurdo e inaccettabile.

RICEVIAMO E VOLENTIERI PUBBLICHIAMO LA SAGGIA MAIL DI UN COLLEGA INDIRIZZATA ALL'UFFICIO RESPONSABILITÀ SOCIALE DI BNL

Oggetto: a poche decine di metri e visibile da molti punti del Palazzo

Gentili colleghi,

da molti decenni faccio parte di questa comunità aziendale. Da un anno lavoro in Orizzonte Europa, un palazzo moderno di innegabile bellezza. Arrivandoci la mattina mi è capitato spesso di chiedermi come possa convivere questa bellezza con la miserabile tendopoli dei migranti posta a poche decine di metri e visibile da molti punti del palazzo. Sono certo di non essere l'unico a vivere queste sensazioni e a porsi queste domande.

Ho ben presente l'entusiasmo che ogni dicembre riempie i nostri spazi quando parte la campagna BNL Telethon. Ho visto la mobilitazione dei colleghi per cercare di alleviare il dolore e i disagi delle popolazioni terremotate di Amatrice e delle zone circostanti.

Alcuni anni fa la BNP Paribas ha attivato il Rescue & Recover Fund per offrire un aiuto in caso di grandi disastri umanitari ovunque avvengano nel mondo. La banca come istituzione e la banca come collettività ha quindi più volte dimostrato di voler procedere misurandosi con quanto avviene attorno, evitando di far finta di non vedere o di non sapere. E' per questo che risulta incomprensibile il protrarsi immutato della situazione sopra descritta. Non mi immagino che la banca possa da sola offrire la situazione.

Mi aspetterei però che in modo convinto si facesse motore di un progetto che coinvolgendo (e anche trascinando) altri soggetti indiscutibilmente coinvolti (il Comune, la Regione ma anche le Ferrovie) ponesse solide basi ad una ragionevole soluzione.

Non un hotel ma un rifugio dignitoso per questa gente. In occasione della recente giornata mondiale del rifugiato (20 giugno) ho letto il comunicato della BNP Paribas che riassume quanto realizzato dal gruppo su questo terreno.

La dichiarazione di Bonnafé che l'accompagna ribadisce con forza questo impegno anche per il futuro. D'altra parte le migrazioni sono un aspetto centrale del "mondo che cambia", che non è un logo pubblicitario ma l'ispirazione centrale della strategia del gruppo. BNL è parte di BNP Paribas?

Come è possibile conciliare questo impegno del gruppo con la totale inerzia di BNL (e della sua Fondazione) rispetto ad un problema visibile tutti i giorni, a poche decine di metri dalla sua nuova, bella sede?

Grazie per l'attenzione,

Un lavoratore

LA REDAZIONE: Caro Collega, ci uniamo e facciamo nostro l'accurato appello del nostro caro collega per chiedere alla BNL, la Banca di Telethon, di impegnarsi per la costruzione di un progetto che possa rappresentare la concreta realizzazione di fondamentali valori della nostra società: la solidarietà e l'inclusione!

DIRETTORE RISORSE UMANE CERCASI

(segue da pag. 1)

Un'altra qualità indispensabile è la predisposizione al dialogo: un dialogo che deve avere come necessario presupposto la capacità all'ascolto. Solo così si possono conciliare le esigenze dell'azienda con le necessità dei colleghi che rappresentano il vero capitale di quest'azienda, un capitale umano da valorizzare e motivare e che deve essere messo al centro di qualsiasi piano di rilancio di questa banca.

Ulteriore elemento fondamentale, soprattutto per motivare la squadra, è la trasparenza. Un direttore delle risorse umane deve, necessariamente, assumere molte decisioni che impattano direttamente sulla vita dei colleghi. Più sono trasparenti e comprensibili i criteri di valutazione su cui si fondono le decisioni, più le stesse possono essere accettate e comprese dalla comunità aziendale.

La ricerca di un confronto con il Sindacato rappresenta un altro aspetto fondamentale, in quanto il Sindacato è il sostenitore di uno metodo indispensabile, appunto quello del confronto (che non esclude anche momenti di conflittualità) per trovare soluzioni adeguate ai problemi collettivi e sociali. Una metodologia che deve essere il fulcro di una strategia di rinnovamento e di attenzione al clima aziendale che deve essere costantemente perseguita da entrambi le parti sociali.

Francesco Molinari

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*)

ABOUT ME

Una banca "smart" come la nostra(?) non può rimanere indietro ma deve evolversi ed adeguarsi alla nuova realtà che ci circonda, per diventare e accrescere la competitività nel mondo del lavoro. In estrema sintesi questo è il messaggio che la Banca vuole trasmettere ai propri dipendenti con una effusione di energie e di iniziative veicolate attraverso i nuovi ed aggiornati mezzi di comunicazione interna.

Appreziamo questo sforzo comunicativo che però rimane confinato appunto ai mezzi utilizzati, mentre sui contenuti del messaggio esprimiamo molte perplessità. E' il caso di questa nuova e patinata iniziativa: About me!

Una iniziativa mutuata dai nuovi *social* con la possibilità da parte dei colleghi di predisporre direttamente il proprio profilo, inserendo autonomamente le proprie valutazioni sulle competenze raggiunte, le rispettive aspirazioni professionali future nonché le esigenze di approfondimento delle competenze predisponendo un apposito "Patto di sviluppo" professionale. Un apprezzabile tentativo per introdurre qualche criterio di trasparenza e di coinvolgimento dei colleghi che si sentiranno un pò più inseriti nella comunità aziendale!

Ma questo stesso strumento sarà utilizzato per gestire, nel prossimo futuro, il nuovo sistema di valutazioni, mandando in soffitta "Dialogo"!

Sarebbe stato più corretto e realistico partire dall'opportunità di mettere mano alle evidenti storture dell'attuale sistema di valutazione, utilizzato in molti casi, non certo per stimolare un confronto costruttivo, ma per attuare un generalizzato abbattimento delle valutazioni (attraverso l'applicazione della nota funzione della curva gaussiana, che predetermina il risultato da raggiungere).

Siamo proprio il paese dei gattopardi: tutto cambia per non cambiare nulla!

RESPONSABILITA' SOCIALE E DINTORNI

(segue da pag. 1)

l'eccessiva emissione di gas, all'inquinamento dell'acqua e del suolo), quindi apprezziamo queste campagne di sensibilizzazione dei lavoratori. Detto questo però non possiamo non sottolineare che tra quanto l'Azienda enuncia e quanto realmente fa c'è una sostanziale differenza! Un esempio concreto? La nuova sede BNL a Tiburtina (Orizzonte Europa); è un edificio all'avanguardia, chi lo guarda dall'esterno non può non apprezzare le linee di un'architettura moderna e di grande valore. Ma dentro?

La concezione "SMART" tanto sbandierata non riesce a soddisfare le minime esigenze che i lavoratori reclamano. È di qualche mese fa una mail dove una nostra collega (HR Program Manager) speaker al Web Marketing Festival 2018, ci spiegava con dovizia di particolari quanto era efficiente il building Orizzonte Europa, quanto l'uso degli spazi avrebbe potuto agevolare il cambiamento nel modo di lavorare ed essere "Smart" avrebbe promosso il superamento di una tradizionale cultura organizzativa del lavoro.

Tutto questo, però, mal si coniuga con le effettive esigenze personali e lavorative di quasi 3.000 colleghi che lavorando gomito a gomito con altri colleghi inevitabilmente hanno poca privacy con conseguente minore concentrazione nelle attività lavorative.

Come Sindacato abbiamo più volte denunciato i disagi ambientali, la poca gestione manageriale dell'organizzazione delle postazioni e del lavoro e di sicuro non smetteremo finché molti di questi problemi non saranno risolti. Poi, sempre la nostra collega delle Risorse Umane ci dice "Essere Green, puntare sui Manager e definire regole chiare" per aiutare le persone ad essere consapevoli del cambiamento. Come non essere d'accordo, i lavoratori non chiedono altro che poter attuare quelle regole essenziali citate nelle Policy Aziendali.

Le regole ci sono, ma molto spesso è proprio l'Azienda che non le rispetta. Prendiamo per esempio la Policy sulle diversità; citazioni ad effetto ma calata nella realtà: un grande punto interrogativo! Non possiamo accettare che colleghi con disabilità personali o con familiari disabili, nei migliori dei casi debbano attendere anni per essere trasferiti ad altra sede più vicina; oppure il Protocollo sulle Politiche Commerciali, che viene giornalmente e costantemente disatteso: i colleghi si lamentano delle continue pressioni commerciali che vengono perpetuate sulla loro pelle e che portano soltanto malcontento e poca fiducia nella propria azienda.

Se una Azienda è Responsabile socialmente lo è fino in fondo e **tutti i Manager dovrebbero condividere ed applicare tali Regole**. Naturalmente siamo consapevoli che questi sono solo alcuni aspetti delle varie problematiche che insorgono ogni giorno. Non ignoriamo la complessità di gestire Aziende come BNP o BNL, ma se insieme, Azienda, Lavoratori e Sindacato lavorassero sinergicamente e si cercasse di gestire e venire incontro alle esigenze dei colleghi siamo sicuri che tutti ne trarrebbero vantaggio; i lavoratori sarebbero soddisfatti e l'Azienda avrebbe finalmente quell'Advocacy che tanto anela.

Enrico Palaia

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

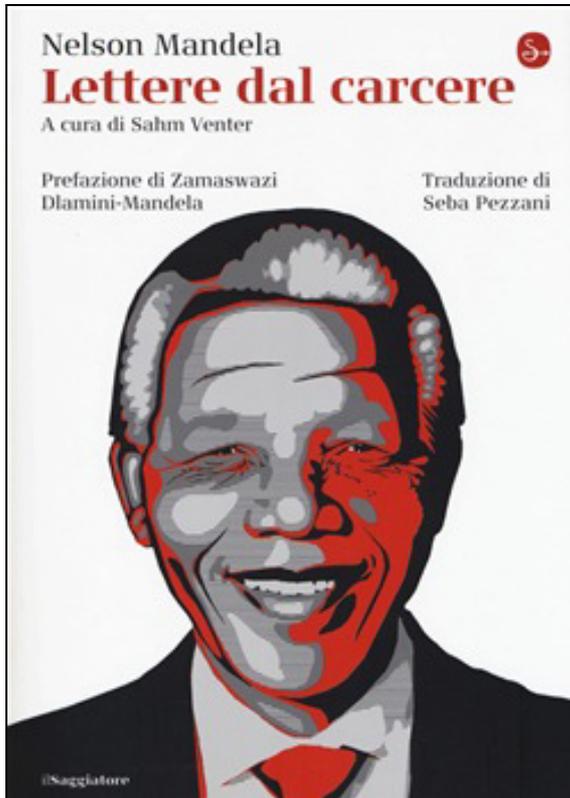
ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

Penso che un uomo senza utopia, senza sogno e senza ideali, vale a dire senza passioni e senza slanci, sarebbe un mostruoso animale fatto semplicemente di istinto e di raziocinio: una specie di cinghiale laureato in matematica pura.

(Fabrizio De André)

Un Suggestivo per la Lettura



NELSON MANDELA (Mvezo, 1918 – Johannesburg, 2013). Nel 1944 si è unito all’African National Congress ed è stato a lungo impegnato nella resistenza contro le politiche di apartheid e segregazione razziale del National Party, allora al governo, prima di essere arrestato nell’agosto 1962. Mandela è rimasto in carcere per più di ventisette anni, durante i quali la sua reputazione come simbolo della lotta anti-apartheid è cresciuta costantemente in tutto il mondo, al punto da essere giustamente considerato un eroe dei nostri tempi. Rilasciato nel 1990, Mandela ha vinto il Nobel per la Pace nel 1993. Nel 1994 è stato il primo presidente eletto democraticamente del Sudafrica. Nel libro “Lettere dal carcere” (Il Saggiatore, 2018) sono pubblicate le 255 lettere, la maggior parte inedite, che Mandela, durante i 10.052 giorni di prigionia, ha scritto alle autorità carcerarie, ai suoi compagni attivisti, agli ufficiali del governo e, soprattutto, alla coraggiosa moglie Winnie e ai suoi 5 figli che restituiscono un bellissimo ritratto intimo di Nelson Mandela.

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.

ULTIM’ORA

A fine luglio è stato annunciato il pensionamento del Responsabile di uno dei 3 Gpac, con la conseguente soppressione della suddetta struttura che sarà spaccettata tra le due rimanenti. Cosa pensare di questa modifica organizzativa (che non avrà alcun impatto sui colleghi: ognuno continuerà a fare il lavoro di prima nella postazione sinora occupata) collegata al pensionamento del dirigente della stessa?

La struttura in questione e soprattutto la posizione organizzativa di quel dirigente era tenuta in piedi per “assicurare” una postazione di comando oppure era funzionale a quel tipo di organizzazione del lavoro?

E quante posizioni di comando simili a quella ora soppressa esistono in questa Azienda? Quanti dirigenti si potrebbero risparmiare, semplificando e razionalizzando la struttura organizzativa di questa azienda? Attendiamo risposte.....

**LA UILCA GRUPPO BNL E
LA REDAZIONE DI UILCATTIVI
SONO FRATERNAMENTE VICINI
AL DOLORE DELL’AMICO
GIANSAVATORE CAPARRA,
SEGRETARIO REG.LE UILCA LAZIO E
DIRIGENTE UILCA BNL,
PER LA SCOMPARSA
DEL SUO CARO PAPA’**

La Vignetta

ABOUT ME

