

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



**ANNO VIII N. 80
MARZO 2019**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

PREOCCUPAZIONE E SPERANZA

di Francesco Molinari

Scrivo questo articolo dopo aver ricevuto la lettera del 28 marzo indirizzata ai sindacati dalla Banca, con la quale si apre formalmente una ulteriore riorganizzazione della BNL. Il confronto sindacale inizierà il 2 aprile e proseguirà con tempi serrati. Per una più ampia ed approfondita analisi dobbiamo aspettare di conoscere tutto il piano che sarà esposto nella programmata prima riunione, ma ritengo utile fornire ai nostri lettori alcune prime impressioni e riflessioni su questa ennesima riorganizzazione che prevede anche l'incorporazione di un gioiellino come BNL Finance che ha avuto in questi ultimi anni un notevole exploit di fatturato e di utili: mi auguro che l'annessione della Società nella "rete" della Divisione Commercial Banking non sia fatale come il morso della "tarantola"...

Negli ultimi mesi la banca ha messo in campo una serie di iniziative e progetti, sfociati in un ravvicinato susseguirsi di riorganizzazioni: il rientro in banca di BPI (è ed era palese che la costituzione del Consorzio si basava su un vantaggio fiscale e non su un ponderato progetto industriale); il ritorno di gran parte dei colleghi ex Findomestic nella società di origine; i nuovi modelli di servizio e commerciali con la ridefinizione della rete e il parallelo lancio dei poli

(... segue a pag. 2)

APPROVATA LA PIATTAFORMA DEL NUOVO CCNL

ADESSO TOCCA ALLE ASSEMBLEE

Il segretario generale della UILCA Massimo Masi e i segretari delle altre organizzazioni sindacali del settore del credito hanno approvato la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari. La piattaforma verrà ora sottoposta al vaglio di tutte le strutture sindacali sul territorio e delle assemblee dei lavoratori che partiranno dal prossimo 2 aprile e si concluderanno entro la metà di maggio. Ecco i dettagli delle richieste che verranno presentate all'Abi entro il 31 maggio. Ampliamento dell'area contrattuale, tutela dell'occupazione attraverso la conferma del Foc (Fondo per l'occupazione), una cabina di regia sui processi di digitalizzazione, rivendicazione salariale di 200 euro medi mensili (circa +6,5%) per lavoratore, l'abolizione del salario di ingresso per i giovani, miglioramento delle tutele dei dipendenti (reintegra in caso di licenziamento illegittimo col superamento del Jobs Act che aveva modificato l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori), una revisione degli inquadramenti, il diritto alla disconnessione, il diritto soggettivo alla formazione, una regolamentazione specifica per il whistleblowing (denunce anonime "interne"), regole nazionali per lo smart working, lo stop alle indebite pressioni commerciali, riduzione dal 20% al 10% del divario salariale dei contratti complementari. Quanto all'area contrattuale, i sindacati vogliono mettere la parola fine alle esternalizzazioni e contrastare il dumping contrattuale che arriva da competitor non bancari come i Gafa (Google, Amazon, Facebook, Apple) e il recupero del rapporto fiduciario con i cittadini risparmiatori e le istituzioni. Per quanto riguarda in particolare la rivendicazione salariale, la richiesta di 200 euro è

(... segue a pag. 3)



IL PUNGIGLIONE

E' proprio vero: stiamo vivendo tempi strani (e usiamo un eufemismo) nei quali si stanno sovvertendo diritti e valori, regole e convinzioni. L'ennesima conferma della stranezza dei tempi è stata certificata dall'apprendere che BNL e il Gruppo BNP Paribas hanno, rispettivamente, ricevuto i premi "Top Employers 2019 Italia" e "Top Employers 2019 Europe". Si tratta di riconoscimenti, assolutamente non banali, assegnati dal Top Employers Institute alle migliori aziende nel mondo per la qualità ed il valore delle loro attività in ambito, udite udite, delle Risorse Umane...(sigh!?!))!!! Lo studio è stato condotto su un campione di oltre 1.500 imprese in 118 Paesi, per tutti i settori di attività, analizzando 600 Best Practice in 10 ambiti di Risorse Umane. Ma, l'apoteosi si è raggiunta nel leggere le motivazioni; BNL è stata premiata per "l'impegno e l'attenzione verso le persone, dimostrati anche attraverso percorsi mirati di formazione a ogni livello aziendale e, più in generale, per le attività a favore della crescita professionale e personale dei propri collaboratori". Insomma, nel leggere queste splendide parole sembrerebbe che essere dipendenti di BNL sia un alto privilegio poiché, se fossero vere le suddette motivazioni, significa essere coccolati dalla mattina alla sera... Purtroppo, come tutti ben sappiamo, non è affatto così e l'odierna realtà di BNL è caratterizzata, nel migliore dei casi, da lassismo ed abbandono, in primis dei dipendenti. Questi, al netto dei premi, sono i fatti incontrovertibili. L'unica amarissima considerazione che ci viene spontaneo fare è la seguente: se la BNL, con il livello di totale disattenzione nei confronti dei lavoratori, viene premiata cosa accade nelle altre aziende analizzate in questo Premio? E' vero: al peggio non c'è mai fine...

PREOCCUPAZIONE E SPERANZA

(segue da pag. 1)



(In foto, una Filiale BNL)

Hello bank! e poi dei poli direct; contemporaneamente la trasformazione in banca digitale della "consorella" Findomestic, la cui piattaforma tecnologica è affidata e curata dall'IT di BNL (al riguardo mi concedo una piccola ma importante digressione: l'IT di BNL, quindi, è competitiva e conveniente ed è costituita da persone competenti e professionalmente valide; i disastri e malfunzionamenti della rete tecnologica verificatesi recentemente in banca sono da imputare a problematiche e carenze strutturali che dipendono da Parigi - chi si ricorda il progetto Brunello? - e non dall'Italia). Questa ulteriore ristrutturazione spinge, dal punto di vista organizzativo, sulla robotica, sull'incremento dei controlli operativi, sull'estensione del WCB (metodologia non amata né dai lavoratori né dal Sindacato!), sull'ottimizzazione della DG (che nel lessico bancario vuol dire dimagrimento?), su una ulteriore fine-tuning del recupero crediti (a seguito degli esiti dell'ispezione della BCE?), sulla chiusura di ulteriori 30 agenzie (ma se c'era questa intenzione non la si poteva attuare nella precedente riorganizzazione?). Il complesso di queste iniziative deve presupporre una visione strategica ed una prospettiva che, attualmente, ci sfugge. Il top management di questa banca in quale direzione la sta spingendo? Proprio per riuscire ad individuare il filo rosso che unisce il destino e le sorti di 13.000 lavoratrici e lavoratori abbiamo recentemente incontrato l'AD della Banca, al quale abbiamo anche rappresentato tutti i guasti e le incongruenze provocate dall'ultima ristrutturazione della rete. Questa è ancora una questione aperta, che non può assolutamente ripresentarsi nella messa a terra di quest'ultima ristrutturazione. L'Amministratore Delegato, che ha sottoscritto la citata lettera del 28/3, ne diventa il garante nei confronti di tutti i dipendenti del Gruppo! Dal progetto aziendale che traspare dalla lettura della suddetta lettera, siamo di fronte ad ennesime "tensioni occupazionali" che potrebbero e dovrebbero trovare una positiva soluzione utilizzando la leva di "quota 100". L'azienda ha manifestato l'intenzione di effettuare un ricambio generazionale, cosa da noi propugnata anche attraverso questo giornale (cfr Uilcattivi n. 77 e 78). Ma mettiamo subito le cose in chiaro: deve essere assolutamente salvaguardata la volontarietà all'adesione incentivata al pensionamento con quota 100; il tasso di sostituzione attraverso le stabilizzazioni/assunzioni deve essere congruo e non residuale; gli inserimenti delle nuove leve devono essere prioritariamente indirizzati verso quei settori e quelle piazze dove sussistono criticità per mancanza di organici. Tutte le Organizzazioni Sindacali, inoltre, dovranno avere una particolare attenzione nei confronti delle colleghe e dei colleghi che tutti i giorni sono impegnati a svolgere con coscienza e professionalità il proprio ruolo e che hanno visto un netto peggioramento delle condizioni di lavoro. Il Sindacato non mancherà di proporre all'azienda soluzioni che mirano a migliorare il clima aziendale che risulta attualmente indigeribile!

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)**

DAI DIAMANTI NON NASCE NIENTE

Se un marziano sbarcasse sulla terra e trovasse uno dei numeri passati di questo news magazine potrebbe pensare che il tema delle "pressioni commerciali" è solo un nuova forma di "lamento sindacale".

Supponiamo ora che questo stesso marziano si liberi di questo news magazine e cominci a leggere qualcuno dei principali quotidiani italiani.

Facilmente si imbatte nella vicenda dei diamanti che vede coinvolti quattro dei maggiori gruppi bancari italiani che, pur di accrescere i ricavi commissionali, alcuni anni fa decisero di mettere a disposizione i loro sportelli per la vendita di queste pietre preziose.

La decisione fu decisamente "brillante": migliaia di persone riponendo fiducia nella loro banca aderirono con acquisti per decine di milioni di euro.

Dopo qualche tempo, il miraggio di rendimenti eclatanti (a fronte di rendimenti quasi nulli per gli investimenti finanziari tradizionali) si è tramutato nella realtà di un investimento illiquido o liquidabile solo al prezzo di pesanti perdite. Alcune migliaia di investitori si sono quindi rivolte alla Magistratura che ha aperto un'indagine le cui conclusioni sono arrivate negli ultimi mesi.

A questo punto gli istituti bancari hanno cominciato a concludere accordi extragiudiziali.

Tra gli esborsi già effettuati e le somme accantonate il conto totale per gli istituti coinvolti ammonta a molte centinaia di milioni di euro.

Pur trattandosi di istituti di grandi dimensioni, si tratta di somme capaci di sconvolgere il conto economico di un intero anno (e probabilmente anche di più).

E' largamente scontato che molte delle operazioni hanno visto il dipendente bancario esposto alla pressione del management interno per massimizzare queste vendite, atteggiamento che ha finito per far passare in secondo piano il profilo e le esigenze del cliente.

Può succedere che un'operazione finanziaria abbia un esito sfavorevole e/o che un prodotto finanziario si riveli mal concepito. Quello che non dovrebbe succedere è che l'operazione violi le regole della correttezza (ad esempio, eccessiva concentrazione del portafoglio in un investimento ad alto rischio).

Se questo succede la colpa principale non è del lavoratore bancario, ma della struttura di cui questo dipendente bancario fa parte (non a caso la Magistratura ha chiamato alcuni manager di questi istituti a rispondere delle indicazioni impartite).

Se questo succede, a perdere non è solo il cliente ma anche la banca che subisce un danno reputazionale, dovendo rispondere, nella migliore delle ipotesi, di un rapporto con il cliente mal gestito.

BNL per sua fortuna non è coinvolta nella vicenda.

Nondimeno la vicenda tocca tutto il sistema bancario ed anche BNL. In fase di predisposizione dei budget di vendita sarebbe opportuno che anche BNL meditasse su questa vicenda e ne traesse intelligenti conseguenze.

Il beneficio reddituale di breve o brevissimo termine può aprire la strada a disastri che lasciano segni visibili (reputazionali, economici, etc) per moltissimo tempo.

APPROVATA LA PIATTAFORMA DEL NUOVO CCNL, **ADESSO TOCCA ALLE ASSEMBLEE**

(segue da pag. 1)

giustificata dai 9,3 miliardi di euro di utili nel 2018 dell'intero settore bancario e dall'aumento della produttività delle lavoratrici e dei lavoratori. La richiesta di un incremento di circa il 6,5% comprende il recupero dell'inflazione al 4,1% fino al 2021, del 2,0% legato alla maggiore produttività e dello 0,4% come riconoscimento dell'impegno dei dipendenti negli ultimi anni. In relazione al diritto alla disconnessione, i sindacati osservano che è necessario garantire la disconnessione dalla rete aziendale (computer portatili, tablet e smartphone), in coerenza con l'orario di lavoro e i tempi di riposo giornaliero e settimanale, le ferie e la malattia.

"È un contratto a forte contenuti sociali perché le banche devono mantenere e migliorare il ruolo di motore economico del Paese, per le famiglie, le imprese e i territori" si legge nella piattaforma. Col nuovo contratto, le organizzazioni sindacali mirano a difendere "l'unico riferimento normativo capace di governare, senza strappi, le ampie trasformazioni che stanno coinvolgendo il settore".

DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L' A F O R I S M A

***Non siamo ricchi in base a ciò che possediamo
ma in base a ciò che possiamo fare
senza possedere nulla***

(Immanuel Kant)

Un Suggerimento per la Lettura



GIOVANNI BIANCONI (Roma, 1960) è un giornalista e scrittore. Inviato speciale del "Corriere della Sera", per il quale segue le più importanti vicende di cronaca giudiziaria, criminalità, terrorismo e politica della giustizia. Il libro "16 marzo 1978" (Editori Laterza, 2019) è il racconto di ventiquattro ore che hanno cambiato l'Italia. Un racconto minuzioso che, con documenti e prove inconfutabili, chiude definitivamente le strane ed assurde teorie che su questa vicenda hanno resistito oltre 40 anni. Poche volte nella storia capita che un intero Paese si accorga immediatamente di essere di fronte a uno spartiacque, a un momento da cui si uscirà profondamente diversi. È quello che accade il 16 marzo del 1978, il giorno del rapimento di Aldo Moro ma anche il giorno della fiducia al primo governo che vede il voto favorevole del Partito comunista italiano. A fine giornata la consapevolezza di essere entrati nel momento più buio della storia repubblicana raggiungerà il culmine.

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.

ALLA BNL DI COSENZA ELETTO IL NUOVO GRUPPO DIRIGENTE DELLA RSA UILCA



(Da sin. E. Anselmo, A. Sità, F. Chiappetta, M. Frassetto, B. Veltri e I. Tripodi)

Si è tenuta nei giorni scorsi l'Assemblea degli iscritti alla UILCA presso la BNL di Cosenza. L'Assemblea, introdotta da Eugenio Anselmo, dopo una ricca ed approfondita discussione sulla situazione di pesante difficoltà che vivono le lavoratrici e i lavoratori della BNL a causa della recente riorganizzazione, è stata conclusa dagli interventi di Andrea Sità, Segretario prov. UILCA Cosenza, e di Ivan Tripodi, Segretario naz.le Coord.to UILCA Gruppo BNL.

Al termine dei lavori è stato rinnovato il gruppo dirigente della RSA che sostituirà il caro amico Amedeo Pecora, oggi pensionato, al quale è stato rivolto un sentito ringraziamento per quanto svolto nei circa 40 anni di attività sindacale.

Il nuovo Segretario RSA è Bruno Veltri, il quale sarà affiancato da una Segreteria tutta al femminile composta da: Francesca Chiappetta e Michela Frassetto.

A Bruno, Francesca e Michela i migliori auguri di buon lavoro da parte di tutta la UILCA Gruppo BNL.

La Vignetta

ME NE SONO ANDATO VIA COSI' HO LASCIATO TUTTI A QUOTA 100

