

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO X N. 103
APRILE 2021

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

LA
POSIZIONE
DI FULVIO
FURLAN
(SEGRETARIO
GEN.LE
UILCA)
SULLO
SMART
WORKING

(a pag. 3)

25 APRILE,
FESTA DELLA
LIBERAZIONE
DAL NAZI-
FASCISMO,
E
1 MAGGIO,
FESTA DEL
LAVORO,
DUE DATE
SIMBOLO E
PILASTRO
DELLA NOSTRA
DEMOCRAZIA

RICONOSCERE IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

**IL PARLAMENTO EUROPEO HA APPROVATO
UN'IMPORTANTE RISOLUZIONE**

Il diritto alla disconnessione al momento non è definito da una legge UE e il Parlamento europeo vuole cambiare la situazione. Il Parlamento ha approvato una risoluzione nella quale si chiede alla Commissione europea di proporre una legge che permetta ai lavoratori di disconnettersi al di fuori dell'orario lavorativo senza conseguenze e che stabilisca degli standard di base da rispettare per il lavoro da remoto. Il Parlamento ha sottolineato che le interruzioni al tempo di riposo e l'estensione delle ore lavorative rischiano di provocare straordinari non pagati e un impatto negativo sulla salute, sull'equilibrio tra vita privata e professionale e sul riposo. Ha quindi chiesto che i datori di lavoro non possano chiedere ai propri dipendenti di essere disponibili al di fuori del loro orario lavorativo e che i collaboratori evitino di contattare i colleghi per motivi di lavoro quando non sono disponibili. Un'altra richiesta è che gli Stati membri assicurino che i lavoratori che invocano il diritto alla disconnessione siano protetti da ripercussioni negative, oltre a mettere in campo dei meccanismi per il reclamo e le violazioni al diritto alla disconnessione. L'apprendimento da remoto e la formazione dovrebbero essere considerati come attività lavorative e non dovrebbero essere svolti nell'orario di riposo o nei giorni liberi senza una compensazione adeguata. La maggior parte degli Stati membri UE hanno regolamentato lo smartworking, ma solo quattro (Belgio, Francia, Italia e Spagna) riconoscono il diritto alla disconnessione.



IL PUNGIGLIONE

Adesso basta!! Il livello di tossicità delle pressioni commerciali in BNL ha superato, specie nell'ultimo anno, ogni limite di umana ed oggettiva sopportazione. Alla faccia della pandemia, delle zone rosse, arancioni o gialle, i sedicenti capi e capetti si caratterizzano per atteggiamenti e comportamenti che non solo sono sideralmente distanti dalle previsioni del CCNL, ma necessitano il coinvolgimento del Codice Penale. Siamo ad un punto di non ritorno poiché il tema è uniformemente diffuso in tutto il Paese. Ovviamente, in questo quadro desolante vi sono taluni personaggi che vanno ben oltre la già pesantissima "pratica ordinaria" delle pressioni commerciali e si distinguono per l'utilizzo di strumenti "creativi" a supporto di questa asfissiante attività. Per esempio, nella Regione Calabria-Sicilia, il Direttore Regionale pretende tassativamente che tutti i Personal Advisor, i CCP e i CCSB comunichino preventivamente la produzione che sarà effettuata il giorno seguente ai rispettivi direttori di filiale, i quali a loro volta invieranno questa mail ai loro superiori. Sì, proprio così: le colleghe e i colleghi, moderni Mandrake, "devono" indicare nella mail in questione, oltre ai dati dei clienti (nome, cognome, NDG, ecc.), gli importi al centesimo di quanto venderanno il giorno lavorativo seguente, nonché gli altri numeri relativi ai vari prodotti da piazzare. Ricordiamo, fra l'altro, che si tratta di attività che vengono fatte prevalentemente telefonicamente. Quindi, una situazione insostenibile e non più sopportabile. Pertanto, nelle more del necessario coinvolgimento della Commissione sulle pressioni commerciali, pretendiamo che i vertici di BNL chiariscano le inquietanti zone d'ombra che gravano perpendicolarmente su questa tenebrosa vicenda.

PRESSIONI COMMERCIALI: **TEMPO SCADUTO, E' ORA DI AGIRE**

E' GIUNTO IL MOMENTO DI ATTIVARE LE PROCEDURE PREVISTE DALL'ACCORDO SULLE POLITICHE COMMERCIALI E SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SIGLATO TRA I SINDACATI E L'ABI IN DATA 8.2.2017 CHE HA SANCITO LA NASCITA DELLA COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE SULLE POLITICHE COMMERCIALI

Riportiamo alcuni stralci dell'accordo firmato l'8 febbraio 2017 per comprendere i termini della questione:

(...) Le Parti si riconoscono nei seguenti principi e valori:

– il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per uno sviluppo sostenibile delle banche (...);
– il rispetto della persona quale principio imprescindibile e condiviso cui orientare l'azione commerciale, da perseguire a ogni livello dell'organizzazione, attraverso soluzioni e modalità di lavoro finalizzate a favorire un clima aziendale positivo (...);

– le attività delle imprese del settore e la relativa organizzazione del lavoro assumono a riferimento valori e principi fondamentali quali: onestà, lealtà, trasparenza, equità, rispetto, libertà, fiducia e professionalità.

Con il presente Accordo si intende istituire una Commissione bilaterale nazionale definendone struttura, regole di funzionamento e compiti con l'obiettivo di indirizzare, favorire e monitorare l'attuazione coerente di quanto previsto dall'Accordo – anche attraverso una opportuna interlocuzione con gli organismi aziendali o di gruppo costituiti – acquisire informazioni, diffondere le buone pratiche e eventualmente realizzare iniziative congiunte in materia di: • politiche commerciali; • informazione, formazione e comunicazione; • sistemi di incentivazione.

(...) Il presente Accordo si prefigge lo scopo di:

– favorire una diffusa cultura sul tema delle politiche commerciali sostenibili attraverso l'informazione, la formazione e la comunicazione, a sostegno di un'adeguata conoscenza della normativa vigente in materia, dei principi e dei valori etici e di integrità condivisi, curando l'informazione, la formazione (anche con accordi specifici), il costante aggiornamento del personale – con particolare riferimento a quello impegnato nelle attività di vendita, di coordinamento e di direzione – e i criteri di comunicazione;

– mirare a sviluppare, tramite un'adeguata formazione e secondo i vari livelli di responsabilità, le competenze necessarie di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica al fine di favorire l'adozione di comportamenti professionali, rispettosi delle norme in materia e di quanto previsto dal presente Accordo e dagli accordi aziendali

Il presente Accordo mira a indirizzare verso modalità razionali e trasparenti il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali allo scopo di raggiungere gli obiettivi perseguiti con lo stesso. Pertanto, le Parti convengono che nelle imprese destinatarie del presente Accordo:

– le comunicazioni aziendali siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;

– le riunioni di orientamento commerciale siano effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa;

– il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori;

– la rilevazione dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, sia effettuata, di norma, attraverso l'utilizzo degli strumenti approntati e messi a disposizione dall'azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni.

Il presente Accordo intende sostenere e diffondere, fermo il quadro normativo di riferimento in tema di segnalazioni interne, modalità di "ascolto attivo" di miglioramento del clima aziendale, anche con riferimento alle segnalazioni di eventuali comportamenti non conformi con i principi ed i valori condivisi con l'Accordo medesimo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e senza pregiudizio per i segnalanti.

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, Ornella Pisano, Alessandro Roselli, Ivan Tripodi (Responsabile)

FULVIO FURLAN (SEGRETARIO GEN.LE UILCA): **LO SMART WORKING SIA STRUMENTO** **VOLONTARIO A DISPOSIZIONE** **DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**

(segue da pag. 1)



Fulvio Furlan, Segretario generale UILCA

“L’innovazione e la digitalizzazione devono essere al servizio delle persone e non viceversa: credo sia un punto dal quale non possiamo prescindere”, lo ha dichiarato Fulvio Furlan, segretario generale UILCA, intervenendo ad un incontro sul tema “Digitale e smart working in banca”.

“Lo smart working va regolamentato all’interno del sistema delle relazioni sindacali e deve essere uno strumento volontario a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori che può aggiungersi alle modalità classiche per svolgere al meglio le proprie attività e consentire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro o venire incontro alle esigenze di mobilità territoriale. Siamo contrari alla tendenza delle aziende a interpretarlo solo in un’ottica di taglio dei costi o come modalità di organizzazione aziendale”. “È opportuno ricordare che nel settore del credito, già nel dicembre 2019, abbiamo inserito, all’interno del CCNL, un articolo dedicato allo smart working, precisando due punti particolarmente importanti: il diritto alla disconnessione e l’istituzione di una cabina di regia sulla digitalizzazione. Questi risultati per noi non vanno assolutamente messi in discussione ma al contrario rappresentano il punto di partenza per future discussioni. La digitalizzazione deve essere un’opportunità che favorisca nuove professionalità e buona occupazione”, ha concluso Furlan.

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L’A F O R I S M A

**Il dubbio è scomodo,
ma solo gli idioti non ne hanno.**

(Voltaire)

Un Saggio per la Lettura

Narratori ◀ Feltrinelli

ERRI DE LUCA



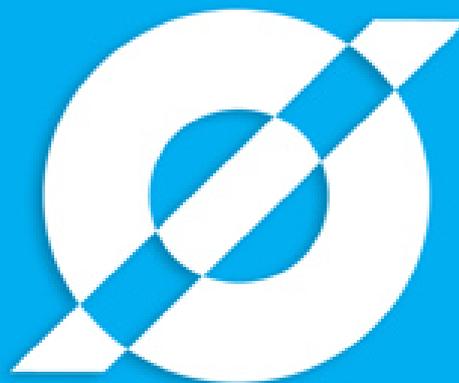
**A GRANDEZZA
 NATURALE**

ERRI DE LUCA (Napoli, 1950) è un noto intellettuale, scrittore, giornalista e poeta. Nel libro "A grandezza naturale" (Feltrinelli, 2021) chiarisce De Luca nell'introduzione «unisco storie estreme di genitori e figli». La narrazione si rinsalda nelle radici della storia tramandata: si inizia da Isacco, naturalmente, dalla mancanza di legittima difesa contro il padre – la legatura di Isacco, in ebraico così ci si riferisce a quello che noi di solito chiamiamo «il sacrificio», perché quel nodo stretto fra lui e Abramo è irreparabile. Nodo che sembra potersi sciogliere solamente diventando a propria volta genitori, «passaggio che fa scordare e slega dallo stato di figlio». In quest'opera l'autore attraversa, «per esempi e dal basso», con il suo sguardo personale, con la sensibilità esperta e soprattutto con la prosa essenziale e stratificata, il rapporto cardinale alle origini dell'umanità e di ogni storia che si voglia raccontare.

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.

NON SONO SOLO NUMERI



**ZERO
 MORTI SUL
 LAVORO**

www.zeromortisullavoro.it

La Vignetta

**LA BANCA HA IN
 SERBO PER NOI
 NUOVE PROPOSTE**

**IL PROBLEMA E' CHE
 NOI IL SERBO NON LO
 CAPIAMO**

