

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO XIII N. 133
GENNAIO 2024**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**RISCHIO STRESS
LAVORO
CORRELATO:
IL CASO DEGLI
AD PERSONAM
NEGATI IN BNL**

di Carmen Tombolato

Il settore bancario è uno dei più esposti al rischio di stress lavoro correlato, a causa dei numerosi fattori di pressione che incidono sul benessere dei lavoratori. Tra questi, vi sono i continui processi di ristrutturazione, il raggiungimento degli obiettivi di budget, i potenziali rischi professionali, il carico emotivo derivato dall'interazione con l'utenza ed il ritmo dei cambiamenti sul luogo di lavoro. A questi si aggiunge, in particolare per la fascia dei quadri direttivi di BNL, il mancato riconoscimento del recente aumento salariale, previsto dal contratto nazionale collettivo del credito, per coloro i quali erano già stati premiati dall'azienda con delle gratificazioni ad personam riassorbibili. Si tratta di un'ingiustizia che può avere riflessi negativi sul clima organizzativo e sulla performance aziendale, in quanto le persone si

(... segue a pag. 3)

EFFICIENTAMENTO BNL 2024-2025: E' PARTITA LA TRATTATIVA

Il 2 febbraio, la banca ha illustrato alle OO.SS. i principi e gli interventi con i quali intende raggiungere una maggiore efficienza e una riduzione del personale di 500 colleghi entro il 2025. Non una parola sulle modalità che porteranno i colleghi a lasciare volontariamente la BNL. Diverse le riserve espresse dal Sindacato in sede di confronto: 1) Le due precedenti riorganizzazioni del 2023 non hanno generato esuberanti; ora, in assenza di una nuova riorganizzazione, si tagliano 500 posti di lavoro con la motivazione di un pretestuoso impatto della digitalizzazione. 2) Le stesse misure, in buona parte già introdotte da precedenti operazioni analoghe, non hanno dato i risultati attesi: cosa porterà dunque la nuova efficienza? 3) Abbiamo chiesto maggiori informazioni sull'organico BNL, il dettaglio relativo ai numeri dei colleghi interessati dall'operazione nonché uno spaccato più rappresentativo delle funzioni coinvolte. 3) Le risorse economiche effettivamente messe a disposizione da BNP Paribas per favorire i lavoratori in uscita ed in entrata aiuteranno a comprendere meglio le reali intenzioni dei francesi sul futuro della BNL. Un aspetto è stato evidenziato dal Sindacato: questi finti esuberanti non rappresentano affatto la realtà con la quale ci confrontiamo tutti i giorni. Lavoratrici e lavoratori sempre più sottoposti a carichi e ritmi di lavoro insostenibili. Le previsioni attese di efficientamento non ci hanno convinto, soprattutto perché gli interventi paventati non sembrano in alcun modo assicurare un'effettiva riduzione del carico di lavoro. Questo ha come diretta conseguenza un altro importante aspetto messo sul tavolo dalle OO.SS.: a fronte di tante uscite dovranno corrispondere altrettante nuove assunzioni! Solo così si potrà attuare il ricambio generazionale necessario a mettere in condizione di lavorare in modo corretto tutti i colleghi della BNL ed in particolare quelli della rete commerciale che sono sempre più in difficoltà anche per gli interventi di riorganizzazione messi in atto dall'azienda e che ricordiamo non sono stati condivisi dalle OO.SS. ma sono una precisa scelta unilaterale della direzione di questa banca.

LE SEGRETERIE NAZIONALI



IL PUNGIGLIONE

Il 14 e 15 febbraio si terrà il "secondo round" della trattativa tra la BNL e le OO.SS. sulla procedura di efficientamento aziendale 2024-2025. Una trattativa che, nel primo confronto, ha ancora una volta evidenziato il volto di una banca lontana e disattenta rispetto alla concreta realtà quotidiana che vivono le colleghe e i colleghi. Il clima aziendale, ca va sans dire, è caratterizzato dall'assoluta mancanza di punti di riferimento a cui fa da contraltare un'indecente ed enorme recrudescenza delle pressioni commerciali. Una realtà preoccupante che costringe le lavoratrici e i lavoratori di BNL a subire vergognosi ed imbarazzanti atteggiamenti dispotici. Riguardo alla trattativa si registra l'ormai consueta condotta aziendale che, su evidente input della proprietà francese, si contraddistingue per la mancanza di risposte chiare ed esaustive. I vertici di BNL devono utilizzare il linguaggio della chiarezza e, in primo luogo, comunicare quali sono le reali volontà dei francesi sul futuro della banca. Si tratta di una forma di doveroso rispetto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che quotidianamente tirano la carretta e creano ricchezza alla proprietà.

CONTROORDINE, NEGLI USA LE BANCHE PIU' IMPORTANTI "RIAPRONO" CENTINAIA DI FILIALI FISICHE. E BNL CHE FA?



JPMorgan Chase sta dando nuova vitalità alle tradizionali filiali bancarie. Mentre centinaia di filiali delle banche concorrenti vengono chiuse ogni anno e i clienti preferiscono le app mobili al tradizionale sportello, le sedi fisiche rappresentano ancora un elemento chiave della strategia della più grande banca degli USA. JPMorgan ha in programma di aprire 500 nuove filiali nei prossimi tre anni, espandendosi nelle città in cui è entrata di recente, come Boston, Filadelfia e Charlotte, N.C. Per avere un'idea, solo 17 banche attualmente vantano più di 500 filiali, mentre JPMorgan ne gestisce quasi 5.000. «Quella con le filiali è una vera e propria storia d'amore, per essere completamente chiari», ha dichiarato l'anno scorso agli analisti Jennifer Piepszak, un alto dirigente di JPMorgan.

Nel 2018 la banca ha annunciato per la prima volta l'intenzione di aprire centinaia di nuove filiali, un piano inizialmente accolto con scetticismo dagli analisti, dato che già allora le sedi fisiche sembravano essere passate di moda. Ma JPMorgan non stava scherzando. Nei sei anni successivi, ha aperto più di 650 nuove filiali ed è entrata in 25 nuovi Stati. È la prima banca ad avere filiali in tutti i 48 Stati americani contigui. Secondo i dirigenti, i risultati hanno superato le aspettative.

Attualmente, JPMorgan gestisce oltre 2.000 miliardi di dollari in depositi, quasi il doppio rispetto a dieci anni fa. Secondo i dati della Federal Deposit Insurance Corp., nel 2021 JPMorgan ha superato Bank of America come maggiore detentrica di depositi totali. Ora la banca punta a raccogliere il 20% dei depositi dell'intero Paese, rispetto al 12% attuale, secondo S&P Global Market Intelligence.

«Praticamente tutte le metriche che valutiamo durante le nostre decisioni di investimento indicano chiaramente la giusta direzione», ha dichiarato in un'intervista Jennifer Roberts, ceo della Consumer Bank di Chase. «Tutte convergono nel confermare che la nostra scelta di investire è stata positiva, e stiamo intensificando i nostri sforzi».

JPMorgan non è l'unica banca a seguire questa strategia. Anche il suo principale concorrente, Bank of America, si basa sulle filiali per la sua espansione di mercato e sta rinnovando alcune di loro per difendere il proprio territorio. Dopo aver registrato successi iniziali, ha annunciato l'avvio di una nuova fase la scorsa estate. Il piano prevede l'ingresso in nove nuovi mercati e quattro Stati nei prossimi anni, portando il totale a 39 Stati. Attualmente detiene l'11% di tutti i depositi e si posiziona tra i primi due detentori di depositi in 23 dei 30 mercati più grandi. «Abbiamo appena iniziato a vedere i benefici della nostra presenza su scala nazionale», ha dichiarato in un'intervista il ceo di Bank of America, Brian Moynihan.

(da milanofinanza.it)

UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - BNL/Gruppo BNPP
sito: www.uilcabnl.com - mail: uilcattivi@hotmail.com - tel. +39.338.7361500

REDAZIONE: Ivan Tripodi (*Responsabile*), Giansalvatore Caparra,
Giancarmine Caputo, Ornella Pisano, Alessandro Roselli

STRESS LAVORO CORRELATO: IL CASO DEGLI AD PERSONAM NEGATI IN BNL

(segue da pag. 1)



sentono meno ingaggiate, motivate e valorizzate.

L'aumento salariale, infatti, è uno degli strumenti importanti per riconoscere il merito, la professionalità e la responsabilità dei lavoratori, convenzionalmente sinonimo di riconoscimento e stimolo all'engagement, non da meno per le figure che ricoprono ruoli chiave e strategici.

Negare questo aumento significa non solo violare il contratto psicologico, ma anche minare la fiducia, il senso di appartenenza e la soddisfazione dei dipendenti.

Nella gestione delle organizzazioni si tende per certi versi a sopravvalutare le caratteristiche personali e a sottovalutare le caratteristiche organizzative, ma l'ambiente può intervenire sulle caratteristiche personali e sulle motivazioni, modificando i comportamenti.

Lo stress lavoro correlato, oltre a compromettere la qualità della vita dei lavoratori, può avere conseguenze negative anche per le imprese, in termini di aumento dell'assenteismo, del turnover, dei conflitti, degli errori e dei reclami.

Al contrario, favorire il benessere organizzativo porta a vantaggi competitivi, come maggiore produttività, innovazione, fidelizzazione e reputazione.

Per questo, è necessario che le parti sociali trovino delle soluzioni eque e sostenibili, che tengano conto delle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Inoltre, è opportuno che si adottino misure di prevenzione e gestione dello stress lavoro correlato, come una politica di equilibrio nella redistribuzione delle risorse umane (persone/ruoli/carichi di lavoro), la rotazione delle mansioni, la formazione specifica e pratica, il sostegno psicologico e soprattutto il coinvolgimento proattivo dei lavoratori e del sindacato nelle decisioni.

Carmen Tombolato

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

***Ciascun uomo deve decidere se camminare
nella luce dell'altruismo creativo o
nell'oscurità dell'egoismo distruttivo.***

(Martin Luther King)

Un Saggio per la Lettura

Carl Rhodes
CAPITALISMO
WOKE



**Come la moralità aziendale
minaccia la democrazia**

Prefazione di Carlo Galli



CARL RHODES (Rochdale - Inghilterra, 1967) professore di Teorie dell'organizzazione e preside della UTS Business School presso la University of Technology di Sydney, in Australia. Da sempre interessato ai rapporti che intercorrono fra politica e democrazia, nel libro *"Capitalismo Woke"* (Fazi Editore, 2023) l'autore ha ricostruito la storia di un fenomeno nato alla fine del XX secolo ed esploso nell'ultimo ventennio, investigando sulle buone intenzioni e tastando il polso a quelle meno nobili, dalla responsabilità sociale d'impresa degli anni Cinquanta al neoliberismo dei seguaci di Milton Friedman, dalla *deregulation* reaganiana degli anni Ottanta all'attuale ipocrisia delle corporations che impugnano cause di rilevanza sociale in un modo che non può non destare sospetti. Il capitalismo è, per sua natura, rapace, pronto a metabolizzare tutto ciò che reputa potenzialmente dannoso per sé, a cominciare dalla lingua parlata da coloro che percepisce come il nemico. Ecco allora che il capitalismo woke è l'ennesimo - l'ultimo? - tentativo di infilarsi surrettiziamente in agende politiche per influenzarne l'esito.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilcattivi@hotmail.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.

LA TESSERA CHE DÀ
VOCE ALLE PERSONE.



La Vignetta

