

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



ANNO XIV N. 140

**NOVEMBRE-DICEMBRE 2024
GENNAIO 2025**

VISITA IL SITO:

www.uilcabnl.com

SCRIVICI A:

uilcattivi@hotmail.com

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

LE SFIDE DEL 2025

Durante tutto il 2024, il tavolo sindacale si è fortemente impegnato nel dialogo con l'azienda su tutta una serie di tematiche che, in piena continuità, saranno oggetto delle prossime discussioni con la controparte.

Incorporazione di Banca

Agevolarti: operazione non semplice, in cui il primo obiettivo del tavolo sindacale è stato quello di assicurare la miglior sistemazione possibile, tanto a livello professionale quanto a livello geografico, per non disperdere il capitale umano di quella che è una realtà ricca di giovani capaci e motivati, ai quali diamo il benvenuto in BNL. Se su questo tema ci sentiamo soddisfatti dell'esito finale, altrettanto non possiamo dire sul tema, ormai purtroppo radicato, dei dimensionamenti delle agenzie, sempre più ridotte in termini numerici, con un aggravio ormai insostenibile delle pressioni commerciali ricominciate subito nel nuovo anno, spinte dalla "voce grossa" che spesso accompagna l'arrivo di nuovi direttori nella rete, per "ben presentarsi". Ecco che allora diviene imprescindibile un lavoro serio, e soprattutto condiviso, sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro e ancor più sull'attenta applicazione di quanto previsto dal nostro accordo sugli esodi che, come noto, prevede un congruo numero di assunzioni, so-

(segue a pag. 3...)

CLIMA PREOCCUPANTE, QUALE FUTURO PER BNL?

CHIESTO UN INCONTRO ALL'A.D. ELENA GOITINI

di Ivan Tripodi

Ormai da qualche tempo, il clima che, quotidianamente, le lavoratrici e i lavoratori vivono in BNL è oggettivamente caratterizzato da un'aria pesante e, nei casi estremi che non sono pochi, irrespirabile e ai limiti della vivibilità. Infatti, in Rete assistiamo ad un'escalation insensata e indecente delle pressioni commerciali, mentre in DG vige una caccia alle streghe che produce una costante incertezza coniugata da una conseguente assenza della necessaria serenità.

Accanto a questo quadro gestionale che, fra l'altro, evidenzia una seria disorganizzazione, dobbiamo segnalare con altrettanta preoccupazione i dirimenti aspetti "macro" che riguardano il futuro e le prospettive strategiche della BNL.

In attesa dell'atteso piano industriale del prossimo anno, registriamo con crescente preoccupazione che vi è un sensibile restringimento, scientemente voluto, del business aziendale che, sic et simpliciter, si ripercuote sul futuro della banca e del suo capitale umano.

Le ultime scelte, nei confronti delle quali esprimiamo palese dissenso in quanto rappresentano un oggettivo depauperamento dell'attività di BNL, riguardano da un lato l'avvio del progetto "tandem" con il quale, nei fatti, la banca ha deciso la sua definitiva abdicazione dall'importante segmento dei prestiti personali attraverso la commercializzazione esclusiva dei prestiti personali di Findomestic, mentre da un altro è palesemente sostanziale lo smantellamento del comparto della Pubblica amministrazione che per decenni è stato il fiore all'occhiello di BNL, nonché fonte di reddito e visibilità. Entrambe le scelte aziendali rappresentano una svolta epocale che, al netto delle scontate smentite e delle garanzie di circostanza, sottende una strategia di forte ridimensionamento di BNL.

Inoltre, ai segmenti small business e alle imprese vengono assegnati budget irraggiungibili a fronte di un enorme decremento degli organici.

Ovviamente, nell'esprimere preoccupazione per questa negativa escalation, riteniamo indispensabile confrontarci con i vertici della banca per avere chiarezza sul futuro e sulle prospettive di BNL. In tal senso, il Sindacato ha chiesto ufficialmente un incontro alla dott.ssa Elena Goitini, amministratore delegato di BNL, durante il quale auspichiamo di ottenere chiarezza e trasparenza sulle reali strategie aziendali costruite sull'asse Parigi-Roma...



IL PUNGIGLIONE

Il vigente protocollo sulle politiche commerciali siglato, ormai da qualche anno, tra il Sindacato e la BNL è quotidianamente violato ed oltraggiato. Infatti, con un infinito e sconfinato senso di arroganza le pressioni commerciali sono sempre più "assidue ed asfissianti". Tutto avviene in maniera eterea poiché, tranne qualche fessacchiotto, la strategia delle pressioni si è affinata e si caratterizza per l'assenza di tracce concrete: tutto avviene verbalmente attraverso telefonate o nelle infinite, inutili ed estenuanti riunioni via Teams. Tenuto conto della gravità della vicenda abbiamo chiesto all'azienda di emettere una circolare "tombale" al fine di stoppare questa indecente pratica che, ovviamente, è ben conosciuta dai vertici aziendali. In assenza di una risposta concreta e di riscontri tangibili, siamo assolutamente persuasi della necessità di procedere all'organizzazione di forti iniziative con ampia proiezione esterna per mettere fine a queste pratiche che dileggiano e calpestano la dignità di tutti i lavoratori di BNL.

BOMBARDIERI: “L’INTELLIGENZA ARTIFICIALE E’ L’ENNESIMA SFIDA PER L’EUROPA E I PAESI MEMBRI”



PierPaolo Bombardieri, segretario generale della UIL

“L’Intelligenza Artificiale è l’ennesima sfida che l’Unione europea e i Paesi membri devono affrontare. Per vincerla, occorre accrescere le competenze dei lavoratori, rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva e definire una legislazione nazionale ed europea che garantisca il rispetto dei diritti dei lavoratori. Il recente incontro internazionale dei leader politici a Parigi, in questo senso, dà alcune aperture, ma ancora parziali e generiche e ben lontane dalla comprensione di un percorso e di una governance del processo.

È quanto ha dichiarato il segretario generale della UIL, PierPaolo Bombardieri.

“La mancata firma della dichiarazione congiunta del Summit sull’IA da parte di Usa e Inghilterra rappresenta la violazione del riconoscimento del ruolo stesso degli Stati e della loro responsabilità di regolare ogni processo che abbia potenziali impatti sui lavoratori. Non potrà passare una deregolamentazione che, come proprio stamattina ha sottolineato il premio Nobel Usa 2024 per la fisica Hinton, sarebbe una sciagura perché lascerebbe mano libera ai pericoli del percorso IA. Dal canto suo - ha precisato Bombardieri - la Commissione europea deve iniziare a investire su sé stessa, adottando strumenti legislativi e finanziari che permettano un’autonomia strategica anche nel settore digitale per riprendersi un ruolo da protagonista che le spetta”.

“Peraltro - ha sottolineato il leader della UIL - processi di tale complessità non possono essere governati se non con il coinvolgimento democratico delle forze più rappresentative del mondo del lavoro e, dunque, in collaborazione con le parti sociali nazionali ed europee. Il Sindacato, dunque - ha concluso Bombardieri - non abbia paura di affrontare questa sfida, chiamando il Paese e l’Europa ad avere coraggio, pragmatismo, unità di intenti e a realizzare investimenti comuni”.

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

LE SFIDE DEL 2025

(segue da pag. 1)

prattutto rispetto alla rete commerciale: un tema sul quale richiameremo costantemente l'azienda ad un'assunzione di responsabilità che si traduca, finalmente, in un miglioramento delle condizioni della rete commerciale.

Gestione del Personale: Ufficio Sicurezza - la situazione dei colleghi che, dopo la causa per interposizione illecita di manodopera (l'ennesima che ha visto la Bnl soccombere) sono stati trasferiti da Roma in agenzie sparse in tutta Italia, senza peraltro avere alcun compito certo. Una questione sollevata anche durante i lavori del Comitato Aziendale Europeo, tenutosi a Bruxelles ai primi di dicembre, in cui abbiamo contestato tale scelta con i vertici di Bnp Paribas; **Ufficio Manutenzione** - l'azienda si appresta a fare una manovra d'imperio anche per i 18 colleghi dell'Ufficio Manutenzione, anche loro assunti attraverso una sentenza che ha riconosciuto l'illecita interposizione. L'orizzonte, per questi colleghi, sembra essere quello di una cessione individuale in un'azienda che applica un diverso CCNL rispetto a quello del credito; **Task force** - istituite per alcune lavorazioni contingenti che sarebbero dovute durare solo fino a fine del 2024 - che non solo continuano ad essere operative, ma vedono l'impossibilità, da parte dei colleghi che ne fanno parte, di fruire dello *smart working*: una decisione francamente assurda, che non trova nessuna giustificazione considerando che le attività svolte da queste colleghe e colleghi sono tutte di back office e, quindi, ovviamente remotizzabili.

Provvedimenti Disciplinari: I provvedimenti si stanno intensificando; inoltre, assistiamo ad una crescita preoccupante delle valutazioni completamente negative: due elementi che vanno a creare un clima di contrapposizione fra "buoni" e "cattivi" inaccettabile per il Sindacato, che affronterà la questione sin dai prossimi incontri.

Valutazioni Professionali: preoccupante che in About Me, ci sia sempre più spazio per gli obiettivi quantitativi individuali: la contrarietà delle OO.SS. su questa deriva è netta e dovremo valutare con attenzione la liceità di tali rilevazioni.

Salute e Sicurezza: sul tema sicurezza, l'azienda sta introducendo dei sensori "sospetti" sotto le scrivanie dei colleghi che lavorano in Campania. Sospetti perché, a dire dell'azienda, sono sensori che monitorano esclusivamente dei parametri relativi alla qualità dell'aria; ma basta una veloce ricerca sul sito internet dell'azienda produttrice per leggere che servono a "Misurare il tasso di occupazione, misurare la qualità dell'aria, interagire con i dipendenti, gestire le prenotazioni di spazi e risorse." Una misura già vista a suo tempo nel sito di Aldobrandeschi propedeutica a tutta una serie di "dubbe ottimizzazioni" aziendali. -

Smart Working: gli spazi del palazzo di direzione generale si riducono per "mettere a reddito" l'immobile: sembra quindi evidente che lo *smart working*, da strumento di conciliazione tempi di vita lavoro facoltativo, possa divenire via via sempre più obbligatorio. Sappiamo come lo *smart working* sia una richiesta che arrivi anche da lavoratrici e lavoratori, ma pure vogliamo che questa flessibilità rimanga nella libera disponibilità delle persone anziché divenire una nuova misura impositiva nella vita di ciascuno di noi.

Il 2025 si presenta quindi come un anno pieno di sfide; oltre a quelle che ci portiamo dagli anni precedenti, all'orizzonte si profilano altri argomenti. Due per il momento quelli principali: revisione dell'accordo sulla barra telefonica: tema delicato, visto che il mondo dei canali remoti, come ormai evidente, si sta sempre più allargando, abbracciando un numero via via maggiore di colleghe e colleghi; riflessione sugli inquadramenti: l'accordo sul tema è ormai troppo datato, e non riesce più ad intercettare le nuove e diverse professionalità create negli anni. Su questo, anche da parte aziendale, vi è la volontà di un confronto costruttivo per dare nuovi orizzonti di crescita alle lavoratrici ed ai lavoratori della BNL. Il 2025 si presenta quindi come un anno pieno di sfide; oltre a quelle che ci portiamo dagli anni precedenti, all'orizzonte si profilano altri argomenti. Due per il momento quelli principali: 1) **revisione dell'accordo sulla barra telefonica:** tema delicato, visto che il mondo dei canali remoti, come ormai evidente, si sta sempre più allargando, abbracciando un numero via via maggiore di colleghe e colleghi; 2) **riflessioni sugli inquadramenti:** l'accordo sul tema è ormai troppo datato, e non riesce più ad intercettare le nuove e diverse professionalità create negli anni. Su questo, anche da parte aziendale, vi è la volontà di un confronto costruttivo per dare nuovi orizzonti di crescita alle lavoratrici ed ai lavoratori della BNL.

Per accompagnare il percorso di trasformazione organizzativo, da parte aziendale c'è una crescente ricerca di collaborazione con le Organizzazioni Sindacali che lavorano per arrivare ad accordi che tutelino sempre meglio i lavoratori. Pertanto, sarebbe utile arrivare ad un clima lavorativo più sereno rispetto a quello non proprio idilliaco che i colleghi si trovano a vivere quotidianamente in un crescendo di provvedimenti disciplinari per futili motivi quando in passato è sempre bastato un semplice chiarimento verbale per risolvere il problema.

Questo periodo fatto di reprimende e lettere di ammonimento alimentano un clima persecutorio verso i colleghi che non aiuta certo la ricerca del bene comune tanto auspicato dagli incontri Sindacato/azienda. Il benessere dei lavoratori BNL è la prima imprescindibile condizione per arrivare ad un'azienda in salute e proiettata verso un florido futuro.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

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

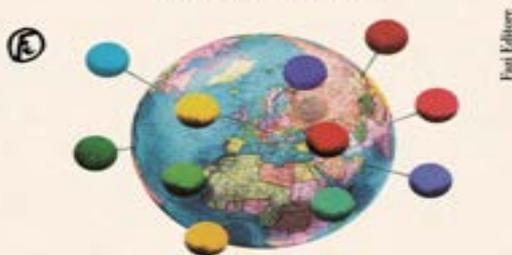
L'AFORISMA

***Tutto ciò che ha valore nella società umana dipende
dalle opportunità di progredire che
vengono accordate ad ogni individuo.
(Albert Einstein)***

Un Saggio per la Lettura

La globalizzazione è finita

La via locale alla prosperità in un mondo post-globale



Rana Foroohar

RANA FOROOHAR (Frankfort - USA, 1970) è una giornalista economica di grande esperienza, editorialista e vicedirettrice del «Financial Times». Nel saggio *“La globalizzazione è finita”* (Fazi editore, 2025) l'autrice sostiene che l'era della globalizzazione senza limiti è giunta al capolinea e ci invita a ripensare il modello economico che ha dominato il mondo negli ultimi cinquant'anni. L'autrice conduce un'approfondita analisi della crisi della globalizzazione neoliberista, evidenziandone le contraddizioni e le conseguenze più devastanti: dalla delocalizzazione selvaggia, che ha distrutto il tessuto produttivo di intere nazioni, alla corsa sfrenata al profitto che ha aggravato le disuguaglianze, fino alla dipendenza da catene di approvvigionamento globali fragili e vulnerabili, messa in luce da eventi come la pandemia di COVID-19 e la guerra in Ucraina. Ma questo libro non è soltanto una critica puntuale ai fallimenti dell'iperglobalizzazione, è soprattutto un manifesto per un nuovo modello di sviluppo più locale, equo e sostenibile. Con ricchezza di dati ed esempi concreti, viene illustrato come sia in corso un cambiamento epocale verso economie più localizzate e regionali.

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.

TESSERAMENTO UIL 2025



La Vignetta

CESSIONE RAMI D'AZIENDA

