

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA



N. 3 Aprile 2012
VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

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

PERCHE' SINDACALISTA

di Michele Rasulo

Ho trentatre anni di lavoro e, da ventiquattro, sono sindacalista, la scelta di fare il sindacalista fu istintiva dopo circa otto anni di iscrizione. L'episodio che fece traboccare il vaso, fu quando chiesi di essere messo in "massa di manovra" e parlando con un direttore mi disse che non era possibile, perché non avevo avuto un comportamento conforme da meritare quel ruolo. Il direttore mi congedò chiamandomi con un altro cognome. Incredibile: aveva, addirittura, sbagliato persona..... Aspettai il Congresso e fui eletto. Ma era una scelta che era sopita ed aspettava di venir fuori. Ma andiamo per gradi. Sono di origine lucana e vivo a Genova, emigrai con tutta la famiglia negli anni sessanta. Io avevo circa sei anni. Ci trasferimmo al nord perché era più semplice trovare lavoro, soprattutto nei cantieri edili. Mio padre lavorava come manovale. Dopo il progresso degli anni sessanta e la grande richiesta di mano d'opera, ci fu un periodo di crisi. Era inverno, mio padre fu licenziato e dovette rimanere a casa. Per me fu una cosa strana, non ero abituato a vedere mio padre a casa di giorno con la faccia cupa e preoccupata, vicino ad una stufa a legna che andava avanti e indietro
....segue a pag. 3

SACRIFICI ? PARTIAMO DAI MEGA-COMPENSI DEI TOP MANAGER DELLE BANCHE

di Ivan Tripodi

La crisi morde. Morde pesantemente e fa male. Sta provocando danni serissimi e non lascia tregua agli italiani. La realtà, senza scadere nell'inquietudine né essere considerati apocalittici o catastrofisti, è oggettivamente grave e parecchio complicata. Stiamo vivendo una fase difficile che, fra l'altro, sta radicalmente modificando i modi e gli stili della vita quotidiana di milioni di persone. In Italia, dall'inizio di questa tremenda crisi globale, sono decine di migliaia i posti di lavoro che si sono persi e, purtroppo, non si vede alcuna prospettiva di recupero o di nuova occupazione; migliaia sono le aziende che hanno chiuso; la disoccupazione veleggia verso paurose percentuali stratosferiche che, addirittura, nel Mezzogiorno del Paese sta raggiungendo picchi incredibili e inaccettabili per una Repubblica che, secondo la nostra bella Costituzione, è fondata sul lavoro. Non si contano più i lavoratori e gli imprenditori che si sono resi protagonisti di drammatici gesti estremi, fino a ieri
...segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

La BNL investe annualmente per le attività di Formazione ingenti risorse economiche. Si tratta di un impegno importante, ma, dal nostro punto di vista, ancora insufficiente. Riteniamo, infatti, le energie impiegate nel settore strategico della Formazione, sempre, inferiori rispetto alla necessità oggettiva di tutte le colleghe e di tutti i colleghi. Auspichiamo, infatti, con assoluta convinzione una Formazione continua, costante e che non tralasci o si dimentichi di nessuna singola risorsa. In tal senso, ci permettiamo di suggerire ai responsabili dello strategico settore della Formazione di predisporre, rapidamente, un nuovo modulo formativo riservato, in questo caso, solo ed esclusivamente, ai G150, vale a dire i 150 dirigenti Top della banca. Insomma, ci riferiamo al gotha manageriale della BNL. Sì, proprio loro, i 150 massimi dirigenti che hanno le redini della sorte aziendale e, per certi versi, di conseguenza, il futuro dei circa 14.000 dipendenti della BNL. Perché questa nostra, garbata quanto accorata, richiesta? La nostra meditata sollecitazione è finalizzata all'organizzazione di uno specifico e particolare modulo formativo. Nulla a che vedere con business e prodotti, con teorie commerciali o psicologia dei capi. No, niente di tutto ciò. Si tratta di un semplicissimo e, crediamo, poco costoso Corso di Formazione sul tema: "La grammatica e la sintassi della lingua italiana per gli alunni di 5[^] elementare". Proprio così. Un corso, assolutamente elementare, ma, ahinoi, urgente e, decisamente, indispensabile. Infatti, nel diluvio di mail giornalieri che vengono scaricate sulle lavoratrici e sui lavoratori BNL, si può reiteratamente notare che mettere al posto giusto un banale accento, piuttosto che la semplice differenza tra una copula e una congiunzione, non sono il lato forte dei "capi" della BNL. Attenzione, nulla di male, mortale o irrecuperabile. Però, onde evitare ulteriori imbarazzanti "perle" grammaticali, fra l'altro, diffuse "urbi et orbi" al popolo BNL, suggeriamo l'organizzazione e, quindi, la partecipazione dei G 150 a un rapido, ma indispensabile, Corso di Formazione sulla grammatica degli scolari di 5[^] elementare. Niente di difficile o trascendentale, ma una minuscola perdita di tempo e di allontanamento dalle micidiali tastiere di pc e BlackBerry che, però, sarà utilissima per evitare sonore, magrissime e reiterate brutte figure..... Pertanto, buona... Formazione!

Lessico Aziendale....

LA DEMOLTIPLICA

di **Francesco Molinari**

(Segretario responsabile Coordinamento naz.le UILCA BNL)

Dal dizionario Devoto e Oli:

Demoltiplica = Rotismo, riduttore di giri di un albero motore; la riduzione stessa di giri.

In BNL, da quando i Transalpini sono scesi nel Bel Paese, è di uso corrente questo termine per indicare una riunione di lavoro finalizzata a trasmettere precise informazioni e/o direttive dal "centro decisionale" alla "periferia esecutrice".

Il termine usato rimanda ad in movimento meccanico, ad un sistema di ruote dentate ingranate tra loro in modo tale che il movimento di una (la principale) trasmetta un movimento ben determinato alle altre.

E' sufficiente che la prima ruota (il motore primo) si muova nella direzione voluta che, conseguentemente, attraverso un ingranaggio ben oliato, si mettono in movimento tutte le altre ruote nella direzione prestabilita.

Questo nel mondo della meccanica!

Ma in BNL? In Banca le riunioni di demoltiplica vengono utilizzate dai responsabili gerarchici per trasmettere ai propri team o ad un gruppo di collaboratori precisi input relativi a progetti da realizzare, a normative da applicare, ad obiettivi da raggiungere.

Il significato del termine svela una precisa configurazione dei rapporti gerarchici che sembrano rigidi e predeterminati, appunto meccanici, non curanti delle idee e dei comportamenti dei collaboratori.

E' una concezione che non concede alcuno spazio, nessun apporto né suggerimenti da parte dei collaboratori a cui si chiede solo di eseguire al meglio l'input (l'ordine?) ricevuto, senza alcuna possibilità di un confronto e di una condivisione costruttiva.

Fin qui nulla di nuovo, sappiamo benissimo che una impresa, soprattutto complessa ed articolata come quella bancaria, si basa su una ristretta fascia di manager che devono (o dovrebbero?) assumersi le responsabilità delle decisioni imprenditoriali e su una organizzazione del lavoro, su un modello organizzativo che deve (o dovrebbe?) garantire l'applicazione pratica di queste decisioni.

Proprio su questo stato di cose, su questo evidente squilibrio dei rapporti di forza tra i soggetti in campo si fonda l'esistenza stessa del Sindacato che attraverso la sua azione tutela i soggetti più deboli.

Le cose però si complicano quando il termine "demoltiplica" viene usato dall'Azienda per indicare anche le riunioni sindacali tra le RSA (le Rappresentanze Sindacali Aziendali) delle varie unità produttive e le strutture territoriali e locali della Banca.

Questi incontri sindacali non possono essere considerati delle riunioni in cui le RSA vengono informate su decisioni assunte in altre sedi aziendali.

La Banca dovrà rassegnarsi a modificare il suo lessico, e quindi anche i suoi comportamenti, praticando anche in periferia un costante e necessario confronto con le Organizzazioni Sindacali in modo da consolidare un adeguato livello di relazioni industriali basato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sulla valorizzazione del rapporto con le RSA, che sono il fondamentale strumento di rappresentanza delle istanze delle lavoratrici e dei lavoratori.

PERCHE' SINDACALISTA

segue da pag. 1

nella cucina. Erano giorni tristi e ricordo i discorsi che facevano, mio padre e mia madre, sulle colpe che si davano per essere venuti al nord. Per fortuna, dopo circa un anno, mio padre riprese a lavorare e tutto diventò più leggero. Tornò l'allegria e la spensieratezza. Anche lavorando in banca, se pur indirettamente, ho conosciuto l'amarezza e lo sconforto della perdita del lavoro e della disoccupazione. Lavoravo in un'Agenzia che faceva da Tesoreria alla "Compagnia Unica Lavoratori Merce Varie", ai cosiddetti mitici *camalli* del porto di Genova. Negli anni '80 ci fu una forte riduzione della mano d'opera, per via dell'utilizzo in modo massiccio della tecnologia sulle banchine dove si imbarcano e sbarcano le merci. Era difficile rimanere insensibile ai tanti padri di famiglia che, allo sportello, raccontavano tutta la loro vita dedicata al lavoro, e ora chiedevano di "sconfinare" per potere, semplicemente, comprare il necessario per casa. Avevano perso tutto, perché quando si perde il lavoro, per chi vive di questo, perde tutto. Ma ancora adesso ricordo la loro fierezza e dignità. Scusatemi se sono andato sul personale. Ma, a me, questi ricordi servono..... Quando nel mio lavoro di sindacalista sono un po' stanco o svogliato e mi chiedo: può servire quello che faccio? Cosa sto facendo? Perché ho fatto questa scelta? Ripenso e rivedo tutto come in un film, tiro un sospiro e riprendo il mio cammino.

Michele Rasulo

SACRIFICI ? PARTIAMO DAI MEGA-COMPENSI

segue da pag. 1

inimmaginabili, causati dalla disperazione e dalla paura di non avere più un futuro. Non vi sono prospettive e il rischio più grande è che si perda anche la speranza. Insomma, un quadro cupo, ma drammaticamente vero e tangibile, con il quale bisogna fare quotidianamente i conti con sanissimo realismo e senza alcun inutile esercizio o tentativo finalizzato a nascondere l'odierna realtà. In questa situazione, caratterizzata, fra l'altro, dai pesanti e sempre maggiori sacrifici chiesti alle lavoratrici e ai lavoratori, vi è una minuscola oasi nella quale, crisi o non crisi, spread su o spread giù, l'epoca, quasi un'epopea, delle vacche grasse, anzi esageratamente grasse, non si è mai fermata né interrotta neanche per un istante. Un vero e proprio pianeta autonomo, popolato da una cerchia di soggetti che vivono un mondo totalmente immune, da tutto e da tutti, e distante letteralmente milioni di anni luce dalla durissima e concreta vita reale.

Ci riferiamo alla categoria dei Top Manager delle aziende bancarie. Si tratta di anonimi personaggi, sconosciuti ai più, che ricevono mega-retribuzioni caratterizzate da cifre a tantissimi, proprio troppi, zeri. Stipendi, premi, bonus e prebende varie: una varietà di "entrate" esagerate, discutibili e, consentiteci, per molti versi, immorali. Cifre e numeri che, senza alcuna forzatura lessicale, in molti casi, offendono, letteralmente, il mondo del lavoro. Ci troviamo di fronte a importi che farebbero arrossire chiunque. Questa galassia, autonoma e impermeabile alle influenze della "banale" società del III millennio, opera indisturbata e senza alcuna regola. Vive e opera come una vera e propria Casta. Infatti, nonostante le tante parole spese sulla questione, la deregulation su questo tema, sensibile e delicato, è totale e assoluta. Il rapporto tra la retribuzione di un Top Manager e la busta paga media di una lavoratrice o di un lavoratore bancario è abissale e spaventoso.

Secondo i dati di una ricerca svolta dalla UILCA, il rapporto è di 51 a 1 nei primi 12 gruppi bancari, mentre se si guarda solo al confronto con gli amministratori delegati dei primi 5 grandi gruppi bancari italiani è, addirittura, di 84 a 1.

Sì, proprio così: in media un dirigente Top delle banche italiane riceve emolumenti che si moltiplicano per ben 51 (cinquantuno) volte rispetto a quanto guadagna un lavoratore bancario, il quale, fra l'altro, spesso e volentieri, è costretto ad operare in situazioni di pesante difficoltà e di enorme stress operativo. Si deve aggiungere altro? Pensiamo proprio che i dati indicati siano implacabili e testardi.

I numeri, come sempre, lasciano poco spazio all'interpretazione e alla fantasia.

Anche per questo la proposta lanciata pubblicamente dalla UILCA - guidata magistralmente dal segretario generale Massimo Masi, e dalle altre organizzazioni sindacali - finalizzata a prevedere un tetto massimo, nella misura di un rapporto di 20 a 1, tra gli emolumenti del Top Management e gli stipendi dei lavoratori sia decisamente giusta e opportuna. Ci sembra che, se realizzata, non rappresenterà un pericolo o un rischio per la futura sopravvivenza di questi soggetti. Anzi, per essere chiari fino in fondo, siamo certi che nessuno di questi signori correrà il pericolo di doversi recare, per avere un pasto caldo, nella mensa della Comunità di Sant'Egidio.... Dobbiamo registrare che la proposta sindacale è stata accolta da un imbarazzante e assordante silenzio da parte dei vertici delle Banche.

Noi siamo assolutamente persuasi del fatto che gli sforzi, anche pesanti, che vengono quotidianamente compiuti dalle lavoratrici e dai lavoratori per l'Italia, devono trovare il tangibile contraltare nel classico e concreto "esempio" da parte di coloro i quali non fanno altro che chiedere sacrifici e rinunce. Se ciò non dovesse accadere avremo ben poco da stare allegri, poiché assisteremo ad un vero e proprio "default morale" del sistema con precise e ineludibili responsabilità. Sarà questa sfida di grande civiltà solidale che la UILCA e i lavoratori del credito avranno di fronte nel prossimo futuro.

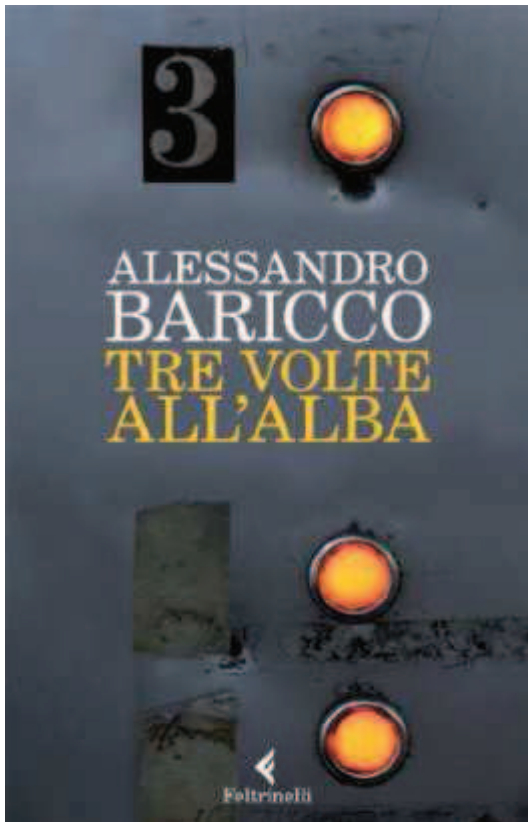
Ivan Tripodi

L'AFORISMA

**Non sono riuscito a diventare ricco.
Ero troppo occupato a lavorare.**

(Anonimo)

Un Suggerimento per la Lettura



“Nell’ultimo romanzo che ho scritto, Mr Gwyn, si accenna, a un certo punto, a un piccolo libro scritto da un angloindiano, Akash Narayan, e intitolato TRE VOLTE ALL’ALBA. Si tratta naturalmente di un libro immaginario, ma nelle immaginarie vicende là raccontate esso riveste un ruolo tutt’altro che secondario. Il fatto è che mentre scrivevo quelle pagine mi è venuta voglia di scrivere anche quel piccolo libro (...).”

A. B.

Alessandro Baricco (Torino, 1958) è uno scrittore, saggista, critico musicale, sceneggiatore e regista italiano, fra i più noti esponenti della narrativa italiana. Le sue opere sono tradotte in tutto il mondo. “Tre volte all’alba” è la sua ultima fatica.

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 trasformare questo news-magazine in un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

IL COMMENTO

**NUOVO CCNL:
DIFENDIAMO IL NOSTRO FUTURO**

Le assemblee dei lavoratori sull’ipotesi del rinnovo del CCNL si sono pressoché concluse. Ha partecipato all’incirca il 31% dei lavoratori: il 57% ha espresso un voto favorevole, il 38% ha votato contro e il restante 5% si è astenuto.

Il nuovo CCNL ha fatto discutere molto, ha suscitato passioni e giudizi, a volte estremi, che in alcuni casi sono stati, purtroppo, strumentalizzati da posizioni politiche faziose. L’ipotesi di accordo è stata approvata da una solida maggioranza, ma ci lascia dell’amaro in bocca l’alta percentuale dei colleghi che hanno espresso un giudizio negativo. Non possiamo ignorare e liquidare sbrigativamente quanto accaduto.

Che valutazione dare e quale insegnamento trarre da questa lunga e complessa stagione assembleare che ha visto in BNL anche la tornata delle assemblee per l’accordo aziendale sulla ristrutturazione?

I rapporti tra i sindacati di categoria dovranno fare un salto di qualità per superare inutili e sterili polemiche.

La capacità di rappresentanza e di rappresentatività deve essere rinsaldata e rafforzata. Ma lo snodo principale da affrontare, il cuore del problema è rappresentato dal rischio di incrinare l’unità della categoria. C’è il concreto pericolo che, di fronte alla complessità della situazione da affrontare, tra ristrutturazioni aziendali, crisi del settore, del sistema Italia e dell’intera area dell’Euro, i “banchieri” imbrocchino una rischiosa scorciatoia che potrebbe produrre la frantumazione in mille rivoli della categoria dei bancari.

Qualcuno potrebbe essere invogliato a sviluppare pericolose dinamiche che contrappongano gli interessi delle giovani generazioni, che stentano ad entrare stabilmente nel mondo del lavoro, a quelli dei più anziani che anelano di uscirne anche anticipatamente e che, invece, la recente riforma pensionistica inchioda nei posti di lavoro. C’è il rischio che si creino artificialmente i presupposti per dividere il destino dei lavoratori dei back-office da quelli dislocati sulle frontiere del business, per separare le altre professionalità e specializzazioni dai lavoratori che sempre di più dovranno applicare processi produttivi e di business standardizzati ed industrializzati.

I lavoratori potrebbero essere indotti a percorrere strade individuali per risolvere le numerose contraddizioni del lavoro. Invece, le difficoltà che, inevitabilmente, sorgono dall’imperante modello di organizzazione del lavoro devono essere affrontate unitariamente per individuare soluzioni che consentano la migliore tutela per tutta la categoria.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, appunto, la necessaria ed indispensabile cornice, la trama unitaria, l’argine che potrà favorire lo sviluppo di concrete iniziative sindacali per la difesa collettiva dei nostri interessi.

E’ solo attraverso un’attenta e lungimirante politica sindacale - finalizzata alla coesione sociale, dentro e fuori l’azienda, in un quadro di unità di tutti i lavoratori - che possiamo costruire e garantire il nostro futuro.

Una limpida strategia che vuole rappresentare una ferma risposta ai tentativi di divisione, tra gli stessi lavoratori, messi in campo dalle odierne dinamiche aziendali.