

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO II N. 11
GENNAIO 2013
VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

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

**1913 - 2013:
100 ANNI DI BNL**
di Francesco Molinari

Un anniversario importante quello della BNL: un secolo di storia aziendale! E' giusto ricordarlo e festeggiarlo. Anche perché in questo modo, attraverso l'individuazione e la costruzione di valori identitari, si forma il senso di appartenenza, lo spirito di squadra, l'orgoglio di aver contribuito ad una grande storia collettiva. Lo sa bene la "Comunicazione aziendale" che si è impegnata per promuovere l'avvenimento sia all'esterno che tra i colleghi: ha creato uno specifico logo per il centenario (appaltandone, però, l'ideazione ad uno studio esterno!?!), ha organizzato un concorso riservato a tutti i dipendenti che potranno raccontare la propria BNL, ha riassunto su al-

...segue a pag. 3

NUOVO PIANO INDUSTRIALE, TRATTATIVA IN SALITA

di Ivan Tripodi

Ahinoi, siamo stati facili profeti: la trattativa sul Nuovo Piano Industriale si presenta molto dura, difficile e complicata. Sicuramente uno spartiacque rispetto al collaudato e tradizionale modello di relazioni industriali che, nel corso di lunghi anni, abbiamo conosciuto in BNL. Intanto, è bene ribadire e sottolineare che questa procedura, avviata formalmente lo scorso dicembre, rappresenta, *sic et simpliciter*, un Nuovo Piano Industriale. Questo aspetto, dirimente e assolutamente non secondario, desideriamo puntualizzarlo, poiché assistiamo ad uno stucchevole tentativo, da parte della Banca, finalizzato a minimizzare il progetto in questione derubricandolo ad un banalissimo e ordinario piano di riorganizzazione. No, non è così. Il Piano Triennale 2013-2015 rappresenta chiaramente il preludio di una vera e propria, quanto gravissima e inaccettabile, mutazione genetica della BNL. Se malauguratamente dovesse concretizzarsi quanto prospettato, la BNL sarà letteralmente irriconoscibile in confronto a come l'abbiamo conosciuta negli "ultimi 100 anni". E', quindi, giustificato l'allarme che il Sindacato ha lanciato a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori della BNL. In tal senso, in merito alla proposta aziendale, le Organizzazioni Sindacali, nel contestare l'impianto e la filosofia del disegno, hanno ufficialmente definito irricevibile il Piano Industriale. Non è uno slogan scontato o una tattica negoziale. Le questioni sul tappeto sono assolutamente serie e non ammettono atteggiamenti irresponsabili da parte di alcuno. Il Sindacato, ascoltando la voce delle colleghe e dei colleghi, è fermo nella valutazione negativa del piano avanzato dai vertici aziendali. Pertanto, auspichiamo che la Banca valuti concretamente l'eventualità di una seria e profonda revisione di un progetto che, a nostro avviso, mina pesantemente la stabilità e il futuro della stessa BNL. Prendiamo atto che, a seguito della formalizzazione della posizione del Sindacato, la delegazione aziendale ha verbalmente manifestato intenti di apertura alle obiezioni del Sindacato. Allo stato si tratta, per quanto importanti, soltanto di parole. Il nostro sincero auspicio è che si passi dalle parole ai fatti per ricondurre nei giusti binari questa trattativa che, allo stato, è complessa e decisamente in salita.

UILCA BNL IN LUTTO E' MORTO SERGIO MELE

E' improvvisamente e immaturamente scomparso il carissimo Sergio Mele, Segretario RSA della UILCA presso la BNL di Napoli nonché RLS della Campania. La notizia della morte di Sergio ci ha lasciati sgozzati e increduli. Il garbo, la signorilità e l'onestà di Sergio rimarranno indelebili nelle menti di tutti noi e saranno un esempio per ognuno. Alla famiglia giungano le condoglianze della Segreteria Nazionale della UILCA BNL e di UILCATTIVI.



IL PUNGIGLIONE

Uno degli aspetti più bizzarri, forse provocatori, contenuti nel Nuovo Piano Industriale 2013-2015 della BNL, attualmente oggetto della durissima trattativa di queste settimane, è relativo all'idea della BNL di non effettuare nel citato triennio nessuna assunzione. Proprio così: il disegno della Banca, alla voce nuove assunzioni, riporta una cifra agghiacciante, vale a dire 0 (zero). Questa bislacca idea aziendale è, completamente, in antitesi rispetto al CCNL firmato soltanto un anno che, a fronte di enormi e pesanti sacrifici, in primis di natura economica, delle lavoratrici e dei lavoratori, puntava su un cospicuo piano di assunzioni straordinarie nel mondo del credito. Tutto ciò in BNL sembra, incredibilmente, acqua fresca.... Sembra che la Banca non sia parte integrante della controparte padronale chiamata ABI. Inoltre, si deve ricordare che sono 8 (otto) gli altissimi dirigenti e manager della BNL che contribuiscono attraverso il versamento del 4% della loro retribuzione, al consolidamento del FOC (Fondo per l'Occupazione del settore del Credito): uno strumento finalizzato alle assunzioni di giovani, creato ad hoc nel gennaio 2012 all'atto della firma del nuovo CCNL. Gli 8 (otto) manager della BNL che versano al FOC sono coloro i quali hanno emolumenti fissi, quindi escluso i bonus variabili, a partire da 300.000 euro in su. Pertanto, crediamo che sia assolutamente inammissibile questo miope comportamento della BNL che punta a non assumere nessun lavoratore nei prossimi anni. E' un sinonimo di incoerenza rispetto ai versamenti del management presso il FOC, ma, soprattutto, è un segnale di smobilitazione che può essere facilmente letto come spia di crisi profonda e grave. Una cosa è certa: la trattativa in corso si può sbloccare positivamente solo attraverso la previsione di congrue assunzioni nel prossimo triennio.

La Scheda

RSA ED RSU: QUALI LE DIFFERENZE?

di *Giancarmine Caputo*



La RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) prevista dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) può essere costituita nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti se vi sono almeno otto iscritti appartenenti ad una medesima organizzazione. La RSA così costituita elegge il suo rappresentante sindacale che avrà la funzione di tutelare e rappresentare i diritti dei propri iscritti. Agli inizi degli anni novanta, con un accordo tra governo, Confindustria e CGIL, CISL e UIL furono create le basi per la costituzione delle RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria). I rappresentanti sindacali non vengono più eletti dagli iscritti, come nel caso delle RSA, ma direttamente da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dal fatto che essi siano o meno iscritti ad un Sindacato.

In questo modo i componenti delle RSU detengono la rappresentanza generale di tutti i lavoratori e non soltanto degli iscritti. L'elezione per l'RSU è effettuata sulla base delle liste presentate dal sindacato ed è valida se vi è un'affluenza al voto del 50% +1 degli elettori. Le RSU subentrano ed hanno le stesse prerogative che la legge riconosce alle RSA. Con la costituzione delle RSU i sindacati rinunciano espressamente all'utilizzo delle RSA. Attualmente le RSU sono presenti nel settore metalmeccanico e nel pubblico impiego.

LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE DELLA UILCA: UN'OCCASIONE PER RIAFFERMARE IL RUOLO DEL SINDACATO NELLE AZIENDE

Dal 22 al 24 gennaio si svolgerà a Bologna la Conferenza di Organizzazione della UILCA. L'appuntamento è stato preceduto da un'intensa attività preparatoria attraverso lo svolgimento di Assemblee, Attivi e Direttivi a tutti i livelli (nazionale, regionale e provinciali) nei quali l'intera struttura sindacale è stata coinvolta per discutere ed approfondire le caratteristiche che deve assumere il nostro Sindacato per affrontare un periodo storico non certo facile e caratterizzato da forti cambiamenti sociali e politici.

Non si tratta del solito appuntamento sindacale nel quale si discute di se stessi, della propria Organizzazione e delle proprie regole interne, ma invece, rappresenta una importante occasione di riflessione dalla quale scaturiranno concrete proposte ed iniziative politiche nei confronti delle altre organizzazioni sindacali di categoria e che interesseranno tutte le lavoratrici e lavoratori del settore bancario.

A nostro avviso, uno dei temi più importanti posti all'attenzione della Conferenza, sia dal punto di vista organizzativo sia politico, è che risulta centrale per contrastare il vento dell'antipolitica ed una deriva qualunquistica e/o populistica, è quello della partecipazione di tutti i lavoratori alle scelte sindacali e della conseguente capacità di intercettare e rappresentare le istanze espresse dalla base. E' fondamentale che il Sindacato rafforzi la propria capacità di essere presente nei posti di lavoro per rappresentare non soltanto le esigenze degli iscritti ma anche gli interessi generali di tutti i lavoratori, anche di quelli non iscritti ad alcun sindacato.

La proposta avanzata dalla UILCA di rilanciare il ruolo del sindacato in azienda anche attraverso la costituzione delle RSU (rappresentanze sindacali unitarie) elette da tutti i lavoratori presenti nell'unità produttiva di riferimento, risponde a pieno a questa esigenza.

E' necessario rafforzare il legame tra rappresentati e rappresentanti, innescare meccanismi democratici che possano funzionare da argini all'autoritarismo padronale dilagante nei posti di lavoro. In questo modo sapremo fronteggiare tutti insieme le difficili sfide che ci riserva un futuro sempre più contrassegnato da una crisi che sembra una "storia infinita".

1913-2013: 100 ANNI DI BNL

(segue da pag. 1)

cune schede consultabili tramite 'Echonet' i 100 anni di storia della BNL dalla nascita ad oggi. Abbiamo letto con curiosità le pagine di questa breve sintesi storica che a nostro giudizio non ha evitato, purtroppo, il rischio di essere troppo auto-celebrativa ed inutilmente agiografica. Si è voluto dare il senso di un percorso aziendale lineare e sempre in ascesa, evitando accuratamente di soffermarsi su snodi ed avvenimenti complessi, critici, non sempre limpidi che hanno segnato negativamente la storia e l'evoluzione di BNL. Ma la funzione del Sindacato è anche quella di essere il ferreo custode ed il divulgatore di "una memoria storica collettiva". Tocca a noi, pertanto, integrare la storia ufficiale ricordando alcuni eventi decisamente poco edificanti. In primis, dobbiamo rammentare il caso relativo alle pesanti infiltrazioni che la famigerata loggia massonica P2, agli inizi degli anni '80, ebbe in BNL: alcuni alti dirigenti, poi rimossi, risultarono iscritti negli elenchi della loggia di Licio Gelli; a fine anni '80 lo scandalo e l'intrigo internazionale che ha coinvolto la Filiale BNL di Atlanta (che finanziò fraudolentemente e rocambolescamente l'acquisto di armamenti da parte dell'Iraq) e che ha avuto pesanti ripercussioni patrimoniali e sulla governance della Banca; la complessa vicenda del fallimento di Federconsorzi nel '91 che travolse anche Agrifactoring, società posseduta in quota parte da BNL; i numerosi tentativi, tutti miseramente falliti, di far diventare BNL un polo di aggregazione per altre entità bancarie e/o assicurative (con Ina/Assitalia, con Banco di Napoli, ecc.); nel 2005 le convulse vicende connesse alla modifica degli assetti proprietari con la scalata al capitale sociale della Banca effettuata dai palazzinari romani, noti come "i furbetti del quartierino" alcuni dei quali, successivamente, sono stati lungamente ospiti delle patrie galere. Ed è ancora tutta da scrivere la storia delle c.d. "cordate" dei vari gruppi dirigenti succedutisi nel tempo, costituite prima in virtù di appartenenze politiche ed in tempi più recenti in forza della provenienza dalle medesime aziende bancarie e/o di consulenza. Inoltre, ci sarebbe piaciuto leggere qualche riga sui profondi mutamenti di assetto e di strategia di una Banca che da pubblica e romana ha cambiato radicalmente pelle entrando in un grande gruppo multinazionale. Infine, la ciliegina sulla torta: nell'ultima scheda, quella che descrive l'era francese, come esempio di attenzione della Banca per i dipendenti sono citati "i percorsi professionali dove vengono definite le potenzialità di sviluppo per 35 ruoli di Rete". Peccato, però, che l'anonimo estensore della scheda sia stato colpito da un improvviso, quanto ingiustificato, colpo di amnesia: l'individuazione dei percorsi professionali che non sono affatto un "regalo caduto dal cielo" ovvero una concessione unilaterale proveniente da un management illuminato; rappresentano, invece, il frutto di una precisa iniziativa del Sindacato aziendale che attraverso una lunga trattativa ha raggiunto con la Banca un accordo sugli inquadramenti ed i ruoli chiave. Ma la pecca più grave del reportage aziendale è quello di avere completamente ignorato il fattore umano, cioè il ruolo fondamentale che le colleghe ed i colleghi di BNL hanno svolto soprattutto in tutte queste fasi critiche in cui era stata messa in forse la sopravvivenza stessa della Banca. Solo grazie al senso di responsabilità e all'impegno di tutto il "popolo BNL" siamo riusciti ad affrontare e superare, nella lunga storia della banca, le numerose difficoltà con rinnovato slancio e spirito di coesione. BNL ancora oggi rappresenta un "valore aggiunto" ed ha una grande "forza distintiva" in virtù della professionalità, della capacità e dell'intraprendenza delle lavoratrici e dei lavoratori che quotidianamente svolgono con competenza e passione il proprio lavoro. Ma c'è ancora tempo per rimediare alle sviste e agli errori, se commessi in buona fede! Proprio per questo, per onorare degnamente la ricorrenza dei 100 anni di vita della Banca, che rappresenta una preziosa occasione per fondere una grande tradizione italiana con una cultura necessariamente europea e multinazionale, proponiamo che venga istituito un concreto e tangibile "PREMIO" da distribuire a tutti i dipendenti BNL. Sarebbe, semplicemente, il minimo....

Francesco Molinari

E' SCOMPARSO RAOUL SARRO, STORICO LEADER DELLA UILCA BNL

Qualche giorno fa, è scomparso il compagno Raoul Sarro, per lunghi anni Segretario Responsabile del Coordinamento Nazionale della UILCA BNL. Raoul è stato tra i principali protagonisti di una entusiasmante stagione sindacale caratterizzata da grandi conquiste ed enormi risultati. Ricordiamo con piacere che Raoul Sarro fu tra i firmatari dello storico contratto integrativo aziendale del 1992. La UILCA BNL perde un "padre nobile" che è stato sempre al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori della BNL. Alla famiglia Sarro giungano i più vivi sentimenti di affetto e vicinanza in questo triste momento.

LA UILCA BNL CONTINUA A CRESCERE: E' NATA UNA NUOVA RSA A RIMINI

Nuovo importante "colpo" della UILCA BNL. Qualche giorno fa, grazie al pressante impegno e all'intenso lavoro politico-organizzativo della Segreteria Nazionale di Coordinamento e della Coordinatrice Territoriale del Nord-Est è stata costituita la RSA della UILCA presso la BNL di Rimini. E' un segno tangibile dell'impegno della UILCA BNL in questa complessa e difficile fase. Segretaria Responsabile è la collega Fulvia Panini, la quale sarà un punto di riferimento per le colleghe e i colleghi della sua realtà territoriale. A Fulvia e a tutti i nuovi iscritti, formuliamo sinceri auguri di buon lavoro: benvenuti a bordo della grande famiglia della UILCA.

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

L'AFORISMA

**Un banchiere è uno che vi presta l'ombrello quando c'è il sole
e lo rivuole indietro appena incomincia a piovere.**

(Mark Twain)

Un Suggerimento per la Letteratura



SUSAN ABULHAWA è nata da una famiglia palestinese in fuga dopo la "Guerra dei Sei giorni" e ha vissuto i suoi primi anni in un orfanotrofio di Gerusalemme. Adolescente, si è trasferita negli Stati Uniti, dove si è laureata in Scienze biomediche e ha avuto una brillante carriera nell'ambito della medicina. Vive in Pennsylvania. Autrice di numerosi saggi sulla Palestina, per cui è stata insignita nel 2003 del premio Edna Andrade.

Ogni mattina a Jenin è il suo primo romanzo. Bestseller internazionale, è già stato pubblicato in ventidue paesi. Un romanzo struggente che può fare per la Palestina ciò che il "Cacciatore di aquiloni" ha fatto per l'Afghanistan. Racconta con sensibilità e pacatezza la storia di quattro generazioni di palestinesi costretti a lasciare la propria terra e a vivere la triste condizione di "senza patria". Attraverso la voce di Amal, la brillante nipotina del patriarca della famiglia Abulheja, viviamo l'abbandono della casa dei suoi antenati di 'Ain Hod, nel 1948, per il campo profughi di Jenin. Assistiamo alle drammatiche vicende dei suoi due fratelli, costretti a diventare nemici. La storia della Palestina, intrecciata alle vicende di una famiglia che diventa simbolo delle famiglie palestinesi.

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.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Alla Redazione di UILCATTIVI e alla UILCA BNL, la UILCA BNL approcherà questa trattativa appena iniziata con la necessaria determinazione, siamo convinti? (G.A.)

La Redazione: Caro G.A., grazie per averci scritto. La tua mail sintetica è assolutamente e inequivocabile cruda nel suo limpido contenuto. Poni un quesito che rappresenta l'essenza del modo di essere e di fare Sindacato in una fase assolutamente difficile, complessa e complicata, sia in BNL che più in generale nella società del nostro Paese. Anche noi, pertanto, vogliamo essere concreti e chiari. Pertanto, con estrema trasparenza, ti possiamo tranquillizzare sul fatto che stiamo affrontando questa dura e difficile trattativa (forse, la più difficile di sempre) con assoluta determinazione e totale fermezza. Abbiamo comunicato formalmente alla Delegazione aziendale che il Nuovo Piano Industriale (poiché di questo si tratta) che ci è stato presentato è assolutamente irricevibile e trova il fermo e unanime contrasto del Sindacato. Gli esempi sono, purtroppo, innumerevoli. Ne facciamo: non prevedere nessuna assunzione nel triennio o "appaltare" alcune attività ad una rete di promotori finanziari esterni rappresentano due punti sui quali non vi potrà essere alcun margine di trattativa o mediazione poiché si tratta di questioni dirimenti per il futuro della BNL. Desideriamo, pertanto, tranquillizzarti poiché il Sindacato, anche in questa complicata e ostica trattativa, opererà nell'esclusivo interesse delle colleghe e dei colleghi. Stai sereno, la UILCA BNL non ti deluderà!!!

Gentile Redazione, ho letto con interesse l'ultimo numero di UILCATTIVI che ha fatto un po' di chiarezza nel complicato "mondo delle Pari Opportunità", sia sotto l'aspetto legislativo che in ambito BNL. Scorrendo i dati, però, mi sorge un dubbio: se il personale di sesso femminile rappresenta il 42% della forza lavoro in BNL, è un risultato niente male aver ottenuto il 52% delle promozioni, considerato peraltro che il 20% è pure in part-time. Non sarebbe il caso di cominciare a riconoscere anche a noi uomini le "Pari Opportunità? Cordiali saluti. (M.T.)

La Redazione: Caro collega, effettivamente, una lettura veloce delle sole percentuali si presta ad un'errata interpretazione della reale situazione. Benché in BNL le donne abbiano raggiunto la quota del 42%, il loro inquadramento rimane, perlopiù, relegato alle Aree Professionali dove rappresentano circa il 52% della forza lavoro, con punte del 62% (3^ Area 2^ livello - dati 2011). Nell'ambito dei "Quadri Direttivi", inoltre, le donne rappresentano in media una quota del 30%, con una percentuale che si riduce al crescere dell'inquadramento. E' verosimile desumere, pertanto, che i riconoscimenti si concentrino nei profili più bassi, e che, in ogni caso, contribuiscono a ridurre il gap presente, a tutti i livelli, di sensibile minore retribuzione a parità di inquadramento.

Cara Redazione di Uilcattivi, sono in part-time da un anno, soluzione che spesso soccorre le donne alle prese con diversi impegni, e ne posso beneficiare solo grazie alla campagna presente su 'Echonet. Non è difficile immaginare che, a parte sparuti casi, se dipendesse unicamente dal Responsabile di turno, la "concessione" sarebbe molto difficile da ottenere perché una risorsa in part-time è una risorsa non disponibile ad orari "senza orari". E quindi non può essere presente a riunioni convocate, addirittura, dopo il normale orario di lavoro o aspettare la sera per conferire con il diretto Responsabile. E' proprio questo il punto: nonostante la formale indicazione di limitare il lavoro straordinario, si continua a fare pressioni psicologiche su impiegati e quadri, costretti a stare dietro a Responsabili che non riescono o non considerano utile organizzare il lavoro nei tempi giusti. Tale comportamento, invece di essere sanzionato, è considerato un "must". Ora, poiché penso che sia prematuro aspettarsi che in tempi brevi la BNL sperimenti il telelavoro, mi chiedo se non sia possibile suggerire alla Direzione di emettere, tra le tante, una "Policy" che regolamenti "la gestione del tempo dei propri collaboratori". Grazie. (A.R.V.)

La Redazione: Cara collega, quella che poni è un'annosa questione: spesso, rispettare l'orario di lavoro viene interpretato come "scarsa disponibilità verso l'azienda" piuttosto che incapacità di gestione da parte di chi è deputato all'organizzazione del lavoro, posto che, a detta dell'azienda, quasi tutti gli uffici sono dotati di organico più che dimensionato! Comunque, il tuo preziosissimo suggerimento è, da tempo, parte integrante delle rivendicazioni sindacali nel confronto con la Banca.