

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



ANNO X N. 117

**LUGLIO - AGOSTO
2022**

**VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com**

**SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com**

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**UN MONDO
CHE CAMBIA...
DIRECT
BUSINESS
ENNESIMA
DELUSIONE**

Nel febbraio di quest'anno l'AD di BNL, dott.ssa Elena Goitini, comunicava alla stampa la nascita della direzione Direct. Riservando al modello le testuali parole di seguito riportate: "La neonata direzione Direct è dedicata a quei clienti più autonomi, che preferiscono interagire in modalità digitale con la banca. Si tratta di un modello snello e tecnologico, all'insegna dell'innovazione". A distanza di sei mesi dalla messa a punto del modello nulla di quanto dichiarato dall'AD si è realizzato. Ciascun gestore, catapultato a propria insaputa su questo nuovo progetto, si trova a gestire un portafoglio clienti che oscilla tra gli 800/900 singoli ndg distribuiti su 8/9 filiali più o meno distanti geograficamente le une dalle altre. Clientela raddoppiata da gestire ogni volta che un gestore si trova assente per ferie o per altri motivi. E le ferie, con dispiacere per qualcuno, non sono una gentile concessione, ma sono un diritto sancito

(...segue a pag. 3)

UNI GLOBAL UNION, LA NOSTRA "CASA OLTRE CONFINE"

In un mondo in cui potere e ricchezza sono sempre più concentrate nelle mani di pochi, UNI Global Union costruisce il "contrappeso sindacale" per migliorare la vita dei lavoratori ovunque essi si trovino.

In qualità di federazione sindacale globale del settore terziario, con affiliati in 150 paesi, UNI è una leva atta ad espandere la contrattazione collettiva, promuovere la giustizia nel lavoro, stimolare la responsabilità sociale al fine di propendere ad una trasformazione economico sociale sempre più equa e generalizzata. Nel corso degli anni la Federazione Internazionale, a cui la UILCA aderisce da svariati decenni, ha negoziato oltre 50 accordi e protocolli globali che hanno assicurato diritti a decine di milioni di lavoratori in tutto il mondo. Questi accordi sono strumenti vitali per regolamentare "il campo di gioco" tra i lavoratori e le multinazionali e allo stesso tempo favoriscono la creazione di strutture sindacali a beneficio di tutti i lavoratori, anche e soprattutto in quelle parti del mondo dove le libertà sindacali e la democrazia non sono assicurate ne scontate e permettendo loro di organizzarsi e negoziare al riparo da paure ed intimidazioni.

Taluni di questi accordi hanno anche stabilito regole globali su questioni come l'uguaglianza di genere e la sicurezza sul lavoro.

UNI è inoltre la voce globale dei lavoratori dei servizi presso organismi internazionali come l'Ilo e l'Ocse e collabora anche con una vasta gamma di organizzazioni non governative che promuovono modelli di economie sempre più democratiche e verdi, oltre che praticare la democrazia partecipata in qualità di stakeholder come già avviene anche nel nostro ambito regionale in molteplici ambiti della Commissione Europea.

La UILCA a tutto ciò contribuisce, come detto, oltre che con il proprio sostegno economico anche e soprattutto attraverso l'attività dei propri dirigenti sindacali, a vari livelli di impegno politico.

A tale proposito nella giornata del 15 settembre 2022 saremo presenti a Dublino, con il Ns. componente effettivo Filippo Arena, alla riunione del World Steering Committee (Comitato Direttivo Globale) del settore finanza; tema cardine della riunione saranno le politiche che UNI e tutto il movimento sindacale internazionale dovranno attuare in conseguenza della "Digitalizzazione e del conseguente futuro lavoro nel settore finanziario" individuando la giusta transizione che permetta tra l'altro al Sindacato stesso di continuare ad essere centrale nelle dinamiche politiche del mondo del lavoro.

Dipartimento Internazionale UILCA Nazionale



IL PUNGIGLIONE

Il rientro dalle ferie dopo la pausa estiva, caratterizzato da un clima ancora rovente in molte zone del Paese, ci consegna una situazione aziendale ovviamente identica a quella di qualche settimana fa. Riceviamo univocamente segnalazioni relative a forti difficoltà che giungono dalla Rete legate al nefasto clima aziendale e ad una sorta di assoluta assenza di punti di riferimento. Al di là degli spot televisivi e delle luccicanti pubblicità presenti nei tabloid dobbiamo evidenziare una sorta di abbandono delle colleghe e dei colleghi che non riescono a trovare soggetti in grado di assumersi responsabilità rispetto alle molteplici problematiche quotidiane; viceversa, gli stessi colleghi sono tempestati e bombardati dai suddetti latitanti capetti che, invece, compaiono in maniera "ossessiva e compulsiva" per mettere in campo pressioni commerciali sfrenate e senza limiti. Quindi, tutto come prima, tutto peggio di prima.....

LA FINLANDIA APPROVA UNA NORMA CHE CONCEDE 160 GIORNI DI CONGEDO PARENTALE AD ENTRAMBI I GENITORI. E IN ITALIA...?



In Finlandia entrambi i genitori avranno a disposizione 160 giorni a testa di congedo parentale e la possibilità di trasferirne 63 al partner o a chi si prende cura del figlio/a.

È quanto è previsto dalla nuova legge entrata in vigore nel Paese scandinavo, applicabile alle mamme e ai papà dei bambini nati a partire dal 4 settembre 2022.

Non solo. Secondo la riforma del sistema che regola l'assenza retribuita dei genitori dal lavoro per occuparsi dei figli, chi è in stato di gravidanza ha diritto anche a ulteriori 40 giorni di indennità di gravidanza prima dell'inizio del pagamento dell'assegno parentale.

Per quanto riguarda i bambini adottati, il congedo parentale si applica a coloro che hanno preso in custodia il minore a partire dal 31 luglio 2022.

L'obiettivo principale è quello del raggiungimento di una maggiore parità di genere, affinché il carico derivante dai figli non pesi solo sul partner donna.

Secondo il governo finlandese questa nuova misura permetterebbe di "conciliare meglio carriera e vita familiare", prendendo in considerazione diversi modelli di famiglia.

Non si fa, infatti, mai riferimento al genere sessuale dei genitori.

La situazione è migliore nel settore pubblico, dove molti contratti collettivi riflettono già la nuova politica di congedo familiare, mentre in quello privato, fa sapere la stampa locale, ancora molte aziende devono adeguarsi al nuovo sistema.

Una situazione, dunque, molto diversa dall'Italia dove l'ultima riforma entrata in vigore il 13 agosto prevede 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio ai padri, sia biologici che adottivi o affidatari.

Possono essere usufruiti anche in modo non continuativo e salgono a 20 giorni in caso di parto plurimo.

(tratto da Fanpage.it)

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*)

UN MONDO CHE CAMBIA.....

DIRECT BUSINESS ENNESIMA DELUSIONE

(segue da pag. 1)



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

da leggi e norme contrattuali che sono costate lotte sindacali e battaglie di civiltà. Ciascun portafoglio è composto da clientela che il più delle volte non ha nemmeno lo strumento on line per operare a distanza e, inoltre, numerosi rapporti presentano un livello di credito già deteriorato e oggettivamente difficile da sviluppare. A quanto predetto va aggiunto che ad oggi (settembre 2022) non figura alcuna norma bancaria che regoli il modello Direct business. Come del resto non risulta funzionante alcuna procedura dedicata al modello Direct.

Sin dalla nascita del modello Direct, ciascun gestore sta sperimentando con grande imbarazzo verso la clientela interna ed esterna che quei pochi strumenti messi a disposizione, una per tutte ad esempio il riconoscimento della clientela a distanza fornito da Aruba, non funziona: un disastro assoluto.

Non funziona nemmeno il processo per interloquire a distanza con il cliente e poi indirizzarlo a completare l'operazione in filiale. Non pochi clienti ci fanno osservare che, visti i risultati fallimentari, tanto vale fare tutto in filiale ed evitare la figura intermediaria.

Ma ancora più incomprensibile è il fatto che il datore di lavoro non abbia previsto e di conseguenza normato la modalità di riconoscimento della clientela a distanza.

A sette mesi dall'avvio del modello quando un cliente contatta a mezzo fono o e-mail il gestore questi non è in grado di identificarlo poiché la BNL non ha previsto alcuna procedura da attuare.

Dove è la compliance che spesso si coniuga con uno specioso rispetto delle regole e delle circolari interne? Ci viene da dire che più che un modello snello sia un modello inesistente: lasciato all'improvvisazione o al caso e dove di tecnologico ed innovativo al momento non c'è assolutamente nulla.

Infatti, da un lato i clienti individuati ed inseriti nei portafogli Direct business non sono così evoluti come pensato dai vertici aziendali e dall'altro gli strumenti messi a disposizione dal nostro datore di lavoro sono alquanto inadeguati rispetto al modello.

Pertanto, è necessaria una profonda riflessione su quanto accade nel Direct business basata sui fatti concreti e sull'attività quotidiana dei gestori.

Nessuno può nascondersi, fare finta di niente o dire che non sapeva....

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L' A F O R I S M A

**L'uomo davvero virtuoso compie
il suo dovere senza sforzo.**

(Hume)

Un Saggio per la Lettura



**La Legge
 Rognoni-La Torre
 tra storia e attualità**

a cura di Enzo Ciconte

RUBBETTINO

ENZO CICONTE (Soriano Calabro (VV), 1947) è un giornalista, scrittore e docente. È stato Deputato nella X Legislatura. È stato il primo autore a pubblicare un libro sulla storia della 'ndrangheta.

Nel libro *“La Legge Rognoni-La Torre tra storia e attualità”* (Rubbettino, 2022) l'autore ripercorre il percorso iniziato, nel settembre 1982, con l'approvazione della Legge Rognoni-La Torre che per la prima volta introdusse nel Codice penale italiano il reato di “associazione a delinquere di tipo mafioso” (art. 416 bis) e la conseguente previsione di misure patrimoniali applicabili all'accumulazione illecita di capitali. L'intuizione di quella norma è attualissima ed è fondamentale, ancora oggi, preservarla. Nel libro, Ciconte, accanto ad un'analisi storica della legge, coinvolge un Magistrato, un dirigente di Polizia ed un Sindaco per approfondire, da diversi punti di vista, gli aspetti legati alle misure patrimoniali con le varie implicazioni che ne derivano.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a IULCATTIVI (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.



La Vignetta

La banca per un mondo che cambia

Il mondo sta cambiando in peggio

