

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO II N. 16
GIUGNO 2013

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP

PACEM IN TERRIS di Maurizio Sgarro

Cinquant'anni fa Papa Giovanni XXIII promulgò l'enciclica *Pacem in Terris*, pubblicata solo alcuni mesi prima della sua morte. Quest'umile e povero figlio di contadini, con il sogno di diventare un semplice prete di campagna, diventò Papa, donandoci due grandi intuizioni davvero rivoluzionarie. La prima, il Concilio Vaticano II che aprì nuovi orizzonti alla Chiesa verso il mondo, in tutte le sue possibili dimensioni. La seconda, l'enciclica *Pacem in Terris* ritengo sia stata una vera e propria rivoluzione culturale che ha contribuito a creare l'humus per una vera crescita non solo spirituale ma anche sociale e politica della nostra epoca. Dobbiamo, infatti, ricordare che fu pubblicata nel lontano 1963. Mi preme sottoli-
...segue a pag. 3

PER FRANCA RAME

Le DONNE della UILCA BNL piangono la scomparsa di FRANCA RAME, coraggiosa e straordinaria protagonista di epocali battaglie civili per l'emancipazione delle donne. Pagò pesantissimi prezzi personali: nel 1973 a causa delle sue lotte fu rapita e violentata da una squadraccia fascista. Il suo esempio, il suo sacrificio e il suo impegno resteranno fissi e immemori nelle menti e nei cuori di tutti.

GRAZIE FRANCA

TEMPO DI BILANCI:

UN VOTO POSITIVO A CONFERMA DELLA SANA GESTIONE DEL FONDO PENSIONI E DELLA CASSA SANITARIA Fondo Pensioni, ottimo rendimento 2012: Sezione A +7,2%, Sezione B +8,2%

di Ivan Tripodi*

Dal 26 giugno al 9 luglio le colleghe e i colleghi iscritti al Fondo Pensioni e alla Cassa Sanitaria saranno chiamati, come di consueto, ad esprimere il proprio "vincolante parere" in merito ai rispettivi bilanci relativi all'anno 2012. Prima di svolgere una breve, ma necessaria, analisi complessiva della fase che stiamo vivendo, andiamo subito al dunque. Per il Fondo il 2012 si è chiuso per la Sezione A con un rendimento di +7,2%, mentre la Sezione B ha avuto un + 8,2%. Dati ottimi e che, senza giri di parole, premiano una sana e corretta gestione portata avanti dal Consiglio d'Amministrazione e dalla struttura del Fondo. Contestualmente è opportuno evidenziare l'altrettanto positiva gestione della Cassa Sanitaria, altro importante strumento del welfare aziendale, presieduta dal "nostro" Stefano Serafini. Dobbiamo, adesso, ricordare, senza alcuna retorica, che il 2012 è stato per la società, l'economia e il mondo del lavoro del nostro Paese un *annus horribilis*. Una situazione di pesante crisi e recessione economica che, purtroppo, è tutt'ora in piena deflagrazione con le conseguenze che, drammaticamente, sono quotidianamente sotto gli occhi di tutti. Drammi ed emergenze sociali che investono milioni di italiani che, ormai, come certificato anche dall'ISTAT, vivono al di sotto della soglia di sopravvivenza. Una situazione di gravissima difficoltà che, evidentemente, non ha risparmiato nessun settore economico del Paese. Anche il mondo del credito non è, quindi, esente dalle criticità ed incertezze del momento. Dobbiamo, però, riconoscere che, grazie al Sindacato e, in primis, alla UILCA guidata magistralmente dal segretario generale Massimo Masi, le lavoratrici e i lavoratori del credito non sono

...segue a pag. 3

*Consigliere d'Amm.ne Fondo Pensioni BNL/BNPP e Segretario Naz. UILCA BNL



IL PUNGIGLIONE

Ancora una volta, purtroppo, la BNL si comporta come la vecchia e cattiva matrigna delle fiabe che ci hanno accompagnato nella nostra infanzia. Questo sillogismo non è una malignità gratuita e immotivata. Siamo alle solite: dobbiamo, purtroppo, registrare che la banca, vista la crisi attuale, è solerte e puntuale nel chiedere pesanti rinunce e sacrifici alle lavoratrici e ai lavoratori, ma non è altrettanto precisa e coerente nell'applicare a se stessa le medesime restrizioni. Questo dovrebbe essere normale e naturale, poiché l'esempio di solito dovrebbe, sempre e comunque, partire dall'alto. Ma, in BNL, non è così!!! Qualche giorno fa è stata comunicata una congrua e discutibile infornata di nuovi Dirigenti: ben 22, che si sommano ai 303 in essere al 31/12/2012. Attenzione, a scanso di equivoci o di volgari strumentalizzazioni, non intendiamo minimamente esprimere un giudizio di merito sulle persone che sono degnissime. Fra l'altro, abbiamo il piacere di conoscerne più d'una e di apprezzarne le qualità personali e professionali. No, il punto non sono i soggetti specifici o i nomi e cognomi dei neo-Dirigenti della BNL. Il problema, serio e dirimente, è un altro. Se i vertici della BNL pensano di derubricarlo ad una sterile critica sindacale si sbagliano di grosso. La questione è profonda, profondissima, e mina nelle sue radici il senso di fiducia e di forte appartenenza che ha sempre caratterizzato il rapporto tra il Sindacato e i dipendenti con la BNL nel rapporto con i vertici. Si tratta di Sindacato e dipendenti che, da Atlanta in poi, con grandi sacrifici, hanno permesso, alla morente BNL di rialzarsi e resuscitare. Si tratta, ancora, di un Sindacato che, con intelligenza, è stato indispensabile per fermare i "furbetti del quartierino" che si stavano vergognosamente impadronendo della BNL. Appare, quindi, evidente che molti hanno dimenticato il patrimonio costituito dai dipendenti e dal Sindacato. Intendiamo ricordarlo e rammentare l'obbligo di una opportuna e indispensabile coerenza tra le parole predicate e i fatti concreti.

ISTRUZIONI PER L'USO:

PREVENZIONE DEL "RISCHIO RAPINA" E STRESS DA LAVORO

di Antonella Rosicarelli, Segretaria Reg.le UILCA Lazio, ed Ezio Di Marino, RLS UILCA BNL Roma

RISCHIO RAPINA

Il rischio tipico nelle banche è quello della rapina. Questo evento deve essere valutato dal datore di lavoro ed inserito nell'apposito documento di valutazione dei rischi (DVR) nel quale devono essere individuate le possibili misure di prevenzione e protezione anche nei confronti del personale potenzialmente coinvolto ed esposto. Le banche, per contrastare l'evento criminoso, tendono ad adottare misure di prevenzione per tutelare il patrimonio (*security*), piuttosto che privilegiare l'aspetto della tutela della salute e sicurezza delle persone (*safety*). Infatti gli accordi quadro raggiunti tra Prefetture e ABI sono degli strumenti operativi di contrasto al crimine, finalizzati principalmente alla salvaguardia dei beni patrimoniali aziendali, ed hanno poco a che vedere con l'obbligo, imposto dalla legge, di tutelare la salute e la sicurezza delle persone. Queste tematiche sono state trattate ed approfondite dalla Conferenza Stato Regioni, che ha fornito un contributo determinante attraverso la commissione tecnica che, sentite le parti in causa (OO.SS., ASL, ABI), ha elaborato alcune linee di indirizzo in materia. Con tali indicazioni, riconoscendo che detto rischio - connesso all'attività lavorativa bancaria - può provocare conseguenze dannose ai lavoratori ed alle lavoratrici oltre che ai clienti, si stabilisce inequivocabilmente che la gestione del rischio rapina deve essere finalizzata e deve puntare a ridurre il rischio che corrono i lavoratori, le lavoratrici e la clientela presente in banca di subire danni psicofisici a seguito di una rapina. Le linee di indirizzo, pertanto, puntano a tutelare la salute attraverso una vera cultura della prevenzione: "sono volte a prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine". Nell'ambito delle misure preventive nei riguardi degli effetti dannosi conseguenti ad una rapina, rivestono particolare importanza quelle rivolte alla informazione e formazione dei lavoratori. Infatti l'adeguatezza dei comportamenti da tenere nelle diverse fasi in cui l'evento criminoso potrebbe articolarsi risulta elemento determinante per prevenire e/o contenere i danni. E' necessario prevedere che a valle dell'erogazione della formazione sia prevista anche una verifica sull'effettivo apprendimento, in modo tale da individuare le modalità che favoriscano, da parte degli interessati, l'"interiorizzazione" delle dinamiche di comportamento. A tal fine è opportuno prevedere campagne di sensibilizzazione, pianificate a rotazione, sui diversi temi comportamentali. Anche le misure di primo soccorso devono essere oggetto di formazione. Una particolare attenzione deve essere prestata a favore di situazioni e/o soggetti nei confronti dei quali risulta necessario un trattamento differenziato come ad esempio lavoratori affetti da patologie che possono essere aggravate dall'evento criminoso ovvero per le "lavoratrici gestanti".

STRESS DA LAVORO

Il d.lgs. n.81/08 prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di rilevare e valutare anche i rischi psicosociali riguardanti gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress di lavoro correlato. Per meglio definire questo tipo di danno facciamo riferimento all'accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004:

"lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. Una esposizione intensa e prolungata alla pressione può essere difficilmente sostenuta dall'individuo. Ciononostante i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione ed in momenti diversi della propria vita. Lo stress lavoro correlato non è una malattia ma un'esposizione prolungata può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie."

Lo stress può essere determinato da fattori, anche concomitanti, di diversa natura quali:

1) condizioni legate all'organizzazione del lavoro: carichi e ritmi, pressioni commerciali, obiettivi impossibili da raggiungere, lavoro ripetitivo e monotono, demotivazione lavorativa, rapporti scadenti con i colleghi, autoritarismo eccessivo dei capi, ecc.; 2) condizioni lavorative ed ambientali: esposizioni a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, l'aver subito una o più rapine, ecc.; 3) scarsa comunicazione: incertezza sulle aspettative del lavoro, precarie prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc.; 4) fattori soggettivi: pressioni emotive e sociali, sensazioni di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, conflittualità tra il ruolo svolto sul lavoro e la vita privata esterna, ecc.. Un eccessivo stato di stress determina su un individuo problemi sia di natura psicologica che fisica con l'insorgere di vere e proprie malattie come ad es.: ansia, difficoltà di concentrazione, problemi relazionali, depressione, insonnia, disturbi muscolo scheletrici, ecc..

La valutazione del rischio - effettuata dal datore di lavoro il quale si avvarrà del responsabile del servizio protezione e prevenzione, del medico competente, previa consultazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza - avviene in 2 fasi : una necessaria "preliminare" e l'altra eventuale, da attivare solo nel caso in cui, nella prima fase, emerga concretamente il rischio di stress. In questa seconda ipotesi il datore di lavoro deve procedere alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi quali ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc..

UN VOTO POSITIVO A CONFERMA DELLA SANA GESTIONE DI FONDO E CASSA

(segue da pag. 1)

assolutamente parte integrante di quella vera e propria macelleria sociale, una sorta di quotidiano bollettino di guerra, che caratterizza le cronache italiane. Infatti, anche nelle situazioni più complicate e difficili rappresentate da piani industriali tosti ed indigeribili, nessun lavoratore è rimasto a piedi e senza prospettive. Insomma, la UILCA e il Sindacato hanno concretamente limitato i danni: negare questa palese evidenza rappresenta un vero e proprio "sacrilegio". Questa breve analisi è indispensabile per comprendere il clima e la situazione nella quale stiamo vivendo e nella quale hanno operato il Fondo Pensioni e la Cassa Sanitaria che, non ci stancheremo mai di ribadirlo, rappresentano due fondamentali e indispensabili strumenti di welfare aziendale che dobbiamo difendere con sempre maggiore veemenza e convinzione. Pertanto, in un panorama caratterizzato da un clima di pesante incertezza e di palesi difficoltà finanziarie, avere ottenuto nel Fondo Pensioni, alti rendimenti (+7,2% nella Sezione A e +8,2% nella Sezione B), assolutamente non scontati, rappresenta motivo di grande soddisfazione politica per tutta la UILCA BNL che è parte integrante nella sana e prudente gestione del Fondo. Inoltre, unico caso tra i fondi di previdenza complementare italiani, il nostro Fondo ha ottenuto, da un autorevole ente terzo, la certificazione di qualità sui processi di investimento. Abbiamo dato slancio alla comunicazione attraverso l'implementazione del sito internet, la consultazione della propria posizione che può avvenire anche da casa (e non più soltanto dall'intranet aziendale) e l'istituzione di un servizio sms che informa i richiedenti su tutte le importanti novità. Si sta lanciando un'opportuna campagna finalizzata all'iscrizione al Fondo Pensioni dei propri familiari a carico: una scelta lungimirante ed intelligente che suggeriamo a tutti gli iscritti. Tutti i risultati del 2012 rappresentano una tappa, seppur importante, di un lungo processo che, proprio a partire dal 1 gennaio 2013, caratterizza il Fondo Pensioni per il nuovo programma previdenziale. Infatti, da quest'anno è partito il "Multicomparto" che ha sostituito le ormai obsolete e non più attuali Sezioni A e B. Si è deciso dopo attente analisi e oculare riflessioni di istituire tre comparti caratterizzati dalla effettiva distanza al raggiungimento della pensione. I comparti sono: Stacco (più di 15 anni dal pensionamento), Volo (tra i 15 e i 5 anni) e Arrivo (meno di 5 anni). Una positiva svolta epocale che va incontro alle concrete esigenze degli iscritti. I Bilanci 2012 del Fondo Pensioni e della Cassa Sanitaria sono positivi sotto tutti i punti di vista e, pertanto, chiediamo un voto favorevole per una gestione trasparente che viene svolta nell'alto ed esclusivo interesse delle colleghe e dei colleghi.

Ivan Tripodi

PACEM IN TERRIS

(segue da pag. 1)

neare il punto 6 dell'enciclica: "Ogni essere umano ha il diritto all'esistenza, all'integrità fisica, ai mezzi indispensabili e sufficienti per un dignitoso tenore di vita, specialmente per quanto riguarda l'alimentazione, il vestiario, l'abitazione, il riposo, le cure mediche, i servizi sociali necessari; ed ha quindi il diritto alla sicurezza in caso di malattia, di invalidità, di vedovanza, di vecchiaia, di disoccupazione, e in ogni altro caso di perdita dei mezzi di sussistenza per circostanze indipendenti dalla sua volontà". Al di là degli aspetti teologici, nel punto 6 è racchiuso uno degli elementi più significativi dell'intuizione di Giovanni XXIII: la pace non si costruisce senza giustizia sociale, senza il rispetto della dignità umana e della centralità del lavoro. E non è un caso che nel punto 6 ritroveremo, negli anni successivi, molti aspetti che sono stati oggetto di enormi conquiste sindacali e politiche, seppur avvenute con dinamiche complesse e dissonanze ideologiche che spesso ne hanno rallentato ed ostacolato il percorso virtuoso. Oggi molte di queste conquiste vengono messe in discussione e minacciate dall'assenza di una Politica vera e credibile e da una "filosofia" che spesso mortifica la dignità della persona; vi è una mercificazione e mortificazione del mondo del lavoro e dei lavoratori. Bisogna, pertanto, ripartire dall'umile e povero figlio di contadini. La sofferenza che constatiamo ogni giorno attorno a noi non può lasciarci indifferenti. Le disuguaglianze che aumentano, le poche persone con ingenti risorse e le tante con poche non può reggere. Come potranno, peraltro, quei pochi difendere tali enormi ricchezze? Attorniansi di mezzi corazzati e di potenti mezzi di difesa? Credo che, se anche non possa fare breccia una consapevolezza etica in chi ha la governance politica, economica e finanziaria, ci debba essere almeno la ragionevolezza della convenienza. Anch'essa in fondo contiene in sé elementi di straordinaria sapienza. Insomma, serve una più equa e giusta redistribuzione delle risorse coniugata ad investimenti nell'economia reale. Ognuno può fare la sua parte. L'umanità è come una grande orchestra dove tutti possiamo suonare lo stesso tema musicale affidandoci al migliore Direttore d'orchestra che, indubbiamente, è il Bene Comune. Solo così possiamo costruire la pace. Possiamo scegliere di contribuire a suonare un concerto di armonia e smettere di emettere suoni assordanti caratterizzati da clamorose e dolorosissime stecche. Non abbiamo molte alternative. O invertiamo la rotta o ci autodistruggeremo. Ho voluto, in un'epoca piena di angoscia e di sofferenza, trasmettere un po' di memoria storica, rammentare i percorsi virtuosi che si sono realizzati e sperare nella creatività per reinventarci nuove linee guida. Niente è impossibile se c'è la volontà d'incamminarsi verso ardite frontiere. Si deve ripartire dalla grande intuizione di un povero figlio di contadini: Papa Giovanni XXIII.

Maurizio Sgarro

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L' A F O R I S M A

Dai diamanti non nasce niente, dal letame nascono i fior.....

(Fabrizio De André)
dal testo della canzone "Via del Campo"

Un Suggerimento per la Letteratura



STEFANO RODOTÀ' (Cosenza, 1933) è un fine giurista di fama mondiale. Professore emerito di diritto civile, ha insegnato nelle Università italiane di Macerata, Genova e Roma e in numerosi atenei stranieri di eccellenza di tutti i cinque continenti. È stato Deputato per quattro legislature eletto nelle liste del PCI. Inoltre, ha ricoperto il ruolo con grandissima professionalità il ruolo di Garante per la Privacy. Ha scritto decine di libri e ha collaborato a diversi giornali e riviste, tra i quali Il Mondo, Nord e Sud, Il Giorno, Panorama, Il Manifesto e l'Unità. Fin dalla fondazione scrive sul quotidiano La Repubblica. "Il diritto di avere diritti" (Laterza edizioni) evidenzia l'innegabile bisogno di diritti che, ormai, si manifesta ovunque e sfida ogni forma di repressione. Poteri privati forti e prepotenti sfuggono agli storici controlli degli Stati e ridisegnano il mondo e le vite. Ma sempre più donne e uomini li combattono, denunciano le disuguaglianze, si organizzano su Internet, sfidano regimi politici autoritari. La loro azione è una planetaria, quotidiana dichiarazione di diritti, che si oppone alla pretesa di far regolare tutto, solo e soltanto, dal mercato.

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

Cara Redazione di Uilcattivi, una vostra sindacalista mi ha inviato l'indagine della UILCA sui compensi dei manager bancari. Dall'analisi, che prende in esame le 11 principali banche italiane (perché manca la BNL?), risulterebbe che i CEO hanno stipendi 52 volte superiori al salario medio dei propri dipendenti. Vi sembra giusto una sproporzione così grande? I "nostri" manager sono così bravi da meritarsi tutti questi soldi? Stipendi di tal fatta sono eticamente e socialmente sostenibili? A questo punto mi viene il sospetto che le notizie sulle difficoltà delle banche e sulla necessità di ridurre i costi non più compatibili con i ricavi sempre più bassi, siano messe in circolazione ad arte per giustificare il taglio dei posti di lavoro e la riduzione dei salari. Di fronte ad una crisi che attraversa tutto il Paese (non c'è famiglia che non senta gli effetti nefasti di questa crisi) tutti dovrebbero contribuire a far uscire l'Italia da questa recessione economica. Tutti, senza eccezione alcuna, dovrebbero partecipare al risanamento dell'economia ed al rilancio delle aziende in cui si lavora, ognuno secondo le proprie disponibilità. I sacrifici e la riduzione dei costi, devono essere equamente distribuiti: si deve iniziare dal vertice della piramide e solo dopo scendere giù verso la base. Ma, purtroppo, in Italia non facciamo così. (A proposito, molto bello il discorso di Pericle pubblicato su Uilcattivi del mese scorso). (O.V.)

LA REDAZIONE: *Cara O.V., hai proprio ragione. La battaglia per una riduzione delle retribuzioni fisse e variabili dei top-manager, è giusta e sacrosanta. La UILCA ha iniziato a condurla da molto tempo, denunciando, dati alla mano, le esorbitanti remunerazioni del settore. Il nostro Segretario Generale, Massimo Masi, che ha personalmente guidato questa denuncia, ha avviato contatti con diverse forze politiche e parlamentari per chiedere un forte intervento legislativo finalizzato a regolamentare la materia. Se pur ridotte, passando da 80 volte superiori allo stipendio medio di un bancario a 52 volte, le ultime remunerazioni dei CEO risultano ancora ben maggiori rispetto a quelle registrate nel 2000, pari a 42 volte superiori a quelle dei lavoratori. Uilcattivi ha dato conto, nel numero di marzo, dell'iniziativa referendaria in Svizzera per regolamentare gli stipendi dei mega-manager. Per BNL, che non è compresa nel novero delle 11 banche italiane prese in considerazione, precisiamo che il compenso desunto dal bilancio per la Voce Amministratori è passato da €. 2.004.000 nel 2008 ad €. 2.345.000 nel 2012!!!*

La Vignetta

Grazie alla Fornero potrò esercitare il diritto di voto per molti più anni

