

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO IV N. 36
APRILE 2015**

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

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**25 APRILE 1945,
25 APRILE 2015:
70 ANNI DI
LIBERTA' E
DEMOCRAZIA**

**La UILCA
Gruppo BNL
rievoca e
festeggia il 70°
anniversario della
Liberazione
dell'Italia dalla
nefasta dittatura
nazi-fascista.
Grazie alla
Resistenza
partigiana l'Italia,
oggi, è un paese
libero!!!**

1° MAGGIO FESTA DEI LAVORATORI

**In questa fase
difficile e pericolosa,
caratterizzata da un
profondo attacco
al mondo del
lavoro, ai lavoratori
e al Sindacato,
celebriamo un 1°
maggio all'insegna
della solidarietà,
dell'integrazione,
dello sviluppo
e del lavoro**

LA LOTTA SINDACALE PAGA: FIRMATA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL, LA PAROLA ADESSO AI LAVORATORI

di Francesco Molinari

Finalmente abbiamo il nostro Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro! Una lunga, e difficile vicenda ha trovato un esito positivo con la firma, avvenuta il 31 marzo scorso, dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL. Questa firma è il frutto dei rapporti di forza che siamo riusciti a mettere in campo. Siamo immersi in una fase storica in cui spira un forte vento contrario alla classe lavoratrice, ed il Jobs Act, con la vergognosa modifica dell'art. 18, ne è una prova concreta. Proprio per questo, il risultato ottenuto è da valutare ancora più positivamente. Il merito maggiore va a tutte le colleghe ed i colleghi che hanno scioperato per far capire all'opinione pubblica la profonda differenza tra "banchieri" e "bancari", ed ai banchieri che la categoria sa difendersi dall'arroganza e dalla protervia dei nuovi "padroni del vapore": questi super manager strapagati! Senza i 2 giorni di sciopero che hanno visto l'adesione di tutta la categoria con una partecipazione ed una compattezza insperata, non saremmo riusciti a raggiungere questo risultato. Abbiamo evitato il grande rischio di vedere evaporato il contratto nazionale e di trovarci a gestire esclusivamente contratti di prossimità e aziendali sostitutivi (e non integrativi) di quello nazionale. C'è una precisa linea politica, ben presente in Abi, che trova una sponda anche all'interno del Governo, che intende smantellare i Contratti Nazionali. Una parte dell'Abi avrebbe voluto inaugurare la stagione dei contratti di prossimità, in quanto questi contratti, sostitutivi del CCNL, sarebbero stati utilizzati come una clava per ribassare il costo del lavoro. L'ipotesi di accordo, quindi, è da valutare positivamente sia per quello che si è riusciti a portare a casa sia, soprattutto, per le cose che il Sindacato è riuscito a rispedire al mittente. Rappresenta un punto di equilibrio tra opposte posizioni. L'Abi è stata costretta a "rottamare" le proprie principali richieste ed il Sindacato, dobbiamo dirlo con onestà e trasparenza, ha messo da parte alcune cose inserite nella propria piattaforma. Il Sindacato nel corso della trattativa ha dovuto fare delle scelte che sono state coraggiose e lungimiranti. Si è dato un forte segnale di solidarietà, caratterizzando il CCNL nel segno dell'attenzione alle nuove generazioni. Aver tenuto fermo gli scatti di anzianità, gli automatismi e la conferma

...segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

Con grande preoccupazione e sconcerto abbiamo avuto modo di leggere su 'Echonet una breve comunicazione riguardo la partenza operativa, in BNL, della discussa metodologia lavorativa chiamata WCM che, in questo caso, avrà il nome di World Class Banking. Questi anonimi e apparentemente rassicuranti acronimi sembrano non significare nulla di particolarmente grave, invece, per essere chiari, rappresentano l'importazione e l'applicazione di una pericolosissima metodologia di lavoro di stampo ultra-liberista proveniente da alcune tragiche esperienze di industrie metalmeccaniche statunitensi. La WCM, con l'alibi dell'efficienza produttiva attraverso il taglio degli sprechi, punta ad una sedicente, quanto inumana, perfezione produttiva. Si tratta di un metodo che annulla la componente umana e annienta le specificità dei lavoratori nello svolgimento della propria attività poiché stabilisce e dispone ogni singola azione lavorativa, anche la più banale. I lavoratori si trasformano in zombie e automi senza alcuna autonoma capacità operativa e, quindi, con una totale spersonalizzazione del proprio lavoro. Pertanto, l'applicazione della metodologia WCM è una pessima notizia che richiede un'urgente informativa da parte della BNL al Sindacato. Ovviamente, immaginiamo che qualche stupidello ci obietterà, in maniera ottusa, che il Sindacato difende la conservazione e si oppone alle novità. Bene, ribadiamo, ancora una volta, con fermezza e serenità: se il nuovo è rappresentato dallo sfruttamento dei lavoratori, dal massacro dei diritti e dall'annientamento delle garanzie contrattuali, allora affermiamo con forza e orgoglio che siamo conservatori nel senso che vogliamo conservare i diritti dei lavoratori, le libertà e le garanzie contrattuali e, più in generale, la democrazia e la Costituzione.

L'INCHIESTA/ 1

A partire da questo numero pubblicheremo un'interessante inchiesta sulle relazioni industriali attualmente vigenti in alcuni importanti paesi europei. In questa "prima puntata" esploreremo il sistema operante in Germania. Buona lettura!!!

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN GERMANIA

di Salvatore Mosca

La storia delle relazioni industriali e del rapporto fra le parti sociali in Germania è fondata sull'impalcatura della c.d. "Mitbestimmung", vale a dire il principio della codeterminazione dei lavoratori con la proprietà nell'andamento dell'Azienda. Tale partecipazione si basa su due organismi istituzionalizzati: il "Betriebsrat" (Consiglio di fabbrica o Comitato aziendale) e l' "Aufsichtsrat" (Consiglio di sorveglianza). Entrando nello specifico del lavoro bancario, le organizzazioni sindacali di settore fanno capo, nella loro quasi totalità, alla Ver.Di. abbreviazione di "Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft", letteralmente Unione dei Sindacati del Settore dei Servizi ove, all'atto della propria costituzione avvenuta nel Marzo del 2001, è confluita l' "HBV" (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen) abbreviativo di Sindacato del settore Commercio, Banche ed Assicurazioni) insieme alle Rappresentanze Sindacali degli impiegati del Settore Pubblico, a quelle degli Impiegati Postali, dei Media, dei Servizi Pubblici e Trasporti. Delle 13 aree fra le quali Ver.Di. esercita il proprio mandato, il primo ricomprende gli operatori appartenenti alla Banca Centrale, alle Banche, alle Assicurazioni, agli Istituti di Credito Cooperativo. A sua volta la Ver.Di. è una delle 8 organizzazioni sindacali affiliate alla Confederazione DGB (Deutscher Gewerkschaft Bund) che costituisce l'unica istituzione confederale esistente in Germania e, pertanto, rappresenta l'espressione più autentica dell'Unità Sindacale Tedesca. E' ravvisabile una chiara differenza fra il nostro sistema sindacale e quello tedesco. Il primo basato sul confronto/conflitto, pur avendo vissuto stagioni costruttive nella dialettica fra le parti sociali fondate sulla c.d. "concertazione"; il secondo sulla cogestione/partecipazione. Tuttavia un parallelismo fra i due modelli lo si potrebbe ravvisare focalizzando l'attenzione sulle singole unità produttive e mettendo quindi a confronto le nostre RSU/RSA con i Consigli di Fabbrica o Comitati Aziendali della Germania. Entrambe tutelano i diritti sindacali della forza lavoro in prossimità della singola fabbrica o stabilimento. In ambedue i sistemi si tratta, infatti, di organizzazioni ampiamente riconosciute nella dialettica e pienamente inserite nella procedura delle relazioni fra le parti sociali. Diversamente, però, da quello italiano, ove i delegati provengono esclusivamente dalle liste sindacali; nel caso del consiglio di fabbrica o comitato aziendale tedesco la composizione è interamente elettiva. Il rinnovo quadriennale delle cariche è, infatti, previsto con voto espresso a scrutinio segreto fra tutti i lavoratori del singolo presidio che intendono candidarsi. Questo indipendentemente dal fatto che gli stessi siano o meno iscritti e/o sostenuti dalle sigle sindacali di base. Pertanto il consiglio di fabbrica o comitato aziendale tedesco, formalmente distinto dal Sindacato, conserva e sviluppa con quest'ultimo uno stretto legame poiché, tradizionalmente, i delegati dei lavoratori costituiscono la piattaforma di reclutamento e proselitismo sindacale.

Il Consiglio di fabbrica ha competenze dirette nella gestione del personale come nei casi di malattia, infortuni sul lavoro, assunzioni, licenziamenti, contratti temporanei, flessibilità nell'orario di lavoro e viene informato nell'eventualità di procedure istruttorie promosse per incriminazione di furto e/o appropriazione indebita a carico dei dipendenti sul luogo di lavoro. Inoltre, gli statuti aziendali in Germania prevedono, nel caso di proposta di licenziamento per motivi disciplinari e/o personali, l'obbligo di consultazione del Consiglio di fabbrica in tutte le imprese che abbiano almeno cinque dipendenti. Il principio cardine della c.d. "Mitbestimmung" (codeterminazione) è invece pregnante nella "Aufsichtsrat" o Consiglio di sorveglianza organo funzionante presso la sede centrale delle Società con più di 500 dipendenti ove i rappresentanti dei lavoratori stanno nel board dell'Azienda insieme agli azionisti ed alla proprietà. Nelle imprese inferiori alle 2.000 unità ai lavoratori spetta la rappresentanza di 1/3 nel Consiglio di Sorveglianza; oltre la composizione dell'organo diventa partitaria con i membri della proprietà. La scelta dei delegati eleggibili è suddivisa fra un ventaglio di esponenti sindacali esterni, di membri espressi dai sindacati di base e da delegati votati da tutti i lavoratori della società, fra questi ultimi tenendo conto di salvaguardare una equa distribuzione fra impiegati, compresi i dirigenti, ed operai. Qui si definiscono e discutono le strategie dell'impresa insieme alla proprietà, si nominano i manager ed i membri del "Vorstand" (Consiglio di Amministrazione), si controlla il loro operato, si approvano i bilanci, si scelgono i revisori, ecc. Il Consiglio di sorveglianza rappresenta la sentinella di guardia sull'andamento dell'Azienda. La "Mitbestimmung" significa soprattutto informazione, poiché i rappresentanti dei lavoratori seguono parallelamente la vita aziendale ed hanno libero accesso alle notizie rilevanti della società. Vi è corresponsabilità con i dirigenti dell'impresa, in particolare, su scelte primarie della vita aziendale come, ad esempio, quelle sull'eventuale dismissione di divisioni all'interno o su di un progetto di delocalizzazione della produzione.

LA SCHEDEA

L'IPOTESI DI ACCORDO DEL NUOVO CCNL

Questi i punti salienti dell'ipotesi di accordo firmata (con scadenza contrattuale al 31.12.2018) che sarà sottoposta alla decisione vincolante delle Assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

ASPETTI SOCIALI: le OO.SS. hanno valutato con favore le aperture che l'Abi ha proposto rispetto ai temi sociali del Contratto e ai relativi effetti positivi riguardo l'Occupazione nel settore, anche con previsione di nuove assunzioni di giovani. E' stato dedicato uno specifico capitolo nel quale si è definito di: 1) ridurre la penalizzazione del salario di ingresso per i neo assunti dal 18 al 10%, con riconoscimento di tale previsione anche per il personale già in servizio alla data di sottoscrizione attraverso il Fondo per l'Occupazione; 2) confermare il Fondo per l'Occupazione fino al 31.12.2018 e le modalità per alimentarlo, con specifico riferimento alla contribuzione del 4% delle retribuzioni del top management; 3) ampliare le possibilità di utilizzo delle risorse del FOC per la rioccupazione dei lavoratori destinatari della Sezione Emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici, per la solidarietà espansiva, per la riconversione e riqualificazione professionale per fare fronte a possibili eccedenze di personale e per favorire l'assunzione di giovani; 4) attivare un Gruppo di lavoro paritetico per definire le modalità operative del FOC; 5) costituire, nell'ambito dell'ente bilaterale Enbicredito, una piattaforma che favorisca l'incontro di domanda e offerta di lavoro rivolta al personale del settore, con particolare riferimento a chi è stato destinato al Fondo Emergenziale (è stato definito uno specifico passaggio, affinché le aziende valutino in via prioritaria tali lavoratori per processi di assunzione).

NUOVA NORMATIVA SUL LAVORO: in riferimento alle nuove norme sul lavoro si è concordato per le lavoratrici e i lavoratori oggetto di cessioni individuali o collettive (trasferimento di ramo d'azienda) la garanzia di mantenere la continuità del rapporto di lavoro e pertanto l'applicazione della legge precedente. Inoltre le parti hanno condiviso la conferma della norma sulle risoluzioni del rapporto di lavoro individuale continuerà ad applicarsi alle imprese con più di 15 lavoratori (come da articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori), applicando solo il minimo previsto dalla nuova normativa entrata in vigore lo scorso 7 marzo, senza l'estensione prevista dalla stessa per aziende sopra i 60 dipendenti.

INQUADRAMENTI: è stato respinto il tentativo dell'Abi di destrutturare l'impianto inquadramentale del settore, con la riduzione dei livelli dagli attuali 13 a 6 e l'ampliamento della fungibilità tra Aree Professionali e Quadri Direttivi. Le parti hanno condiviso la costituzione di un Gruppo di lavoro, che avrà il compito di formulare osservazioni e proposte di modifica dell'attuale impianto degli inquadramenti, alla luce delle modifiche organizzative delle aziende, nell'ottica di trovare possibili soluzioni alternative nel prossimo rinnovo contrattuale. Tuttavia l'accordo prevede un ampliamento della possibilità di disciplinare gli inquadramenti a livello aziendale o di Gruppo.

ATTIVITA' COMMERCIALI: in tema di azione commerciale dell'Azienda è stata accolta la richiesta delle OO.SS. di definire un impegno al rispetto di principi e valori etici fondamentali, quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza, recependo in toto il Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile del 16 giugno 2004. Questa dichiarazione costituisce un importante riferimento, ai fini di un'azione commerciale da parte delle aziende coerente con le logiche di Responsabilità Sociale d'Impresa e rappresenta un potenziale deterrente alle pressioni commerciali.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: sono stati concordati i seguenti passaggi: 1) impegno aziendale a consentire la fruizione a ore dei permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (dislessia, discalculia, ecc...), nel massimo di 5 giorni l'anno, con un preavviso minimo di 10 giorni; 2) raddoppio dei mesi di comporto (periodo di conservazione del posto di lavoro e l'intero trattamento economico), in caso di malattie oncologiche, con un massimo di 36 mesi. Queste due acquisizioni rispondono a precise richieste sostenute dalla UILCA e aumentano il valore sociale del rinnovo contrattuale.

TRATTAMENTO ECONOMICO: è stato definito un aumento economico di circa il 3,10%, pari a 85 euro mensili sulla figura media 3A4L, con la seguente distribuzione temporale:

25 euro il 1° ottobre 2016; 30 euro il 1° ottobre 2017; 30 euro il 1° ottobre 2018.

LA LOTTA SINDACALE PAGA: FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO DEL CCNL

(segue da pag. 1)

dell'area contrattuale, essere riusciti ad abbattere la riduzione da -18% a -10% del salario d'ingresso, il rinnovo del FOC e l'ampliamento della sua operatività a difesa dell'occupabilità, rappresentano il segno tangibile delle scelte che il Sindacato ha operato: scelte per la difesa dei livelli occupazionali, per i giovani, per una buona e stabile occupazione! L'aumento retributivo di 85 euro, che a prima vista sembra distante dalle 120 euro richieste inizialmente dal Sindacato, se raffrontato alla situazione generale ed all'andamento dell'inflazione, risulta idoneo a salvaguardare ampiamente il potere d'acquisto dei lavoratori. Ora il Sindacato sottoporrà, doverosamente, l'ipotesi di accordo all'approvazione delle assemblee dei lavoratori. Anche in BNL organizzeremo capillari assemblee nelle quali discutere, approfondire e esaminare tutti gli aspetti del contratto, con la consapevolezza di aver ottenuto un risultato ampiamente positivo, a difesa dei diritti e degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Francesco Molinari

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**

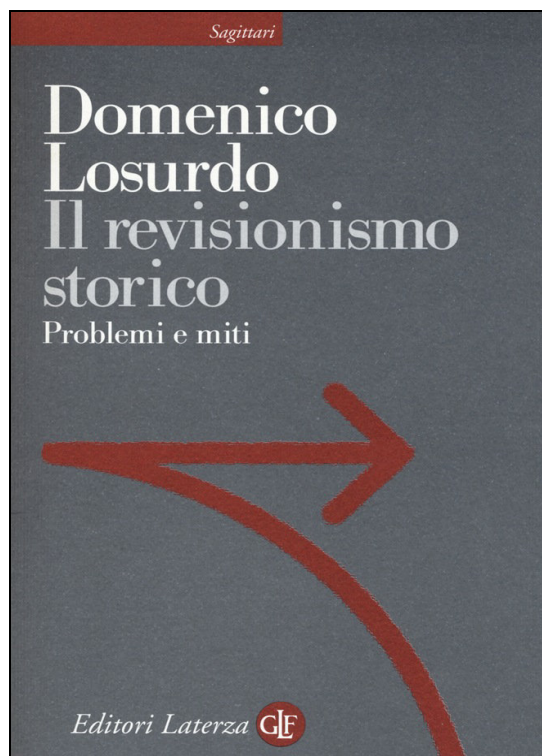
L' A F O R I S M A

La libertà è un bene prezioso

che bisogna difendere ogni giorno. (Sandro Pertini)

Il Miglior Presidente della Repubblica (1978-85) nella storia repubblicana

Un Suggerimento per la Lettura



DOMENICO LOSURDO (Sannicandro di Bari, 1941) è un professore, filosofo, saggista e storico. Di formazione marxista, la sua riflessione filosofico-politica, molto attenta alla contestualizzazione del pensiero filosofico nel proprio tempo storico, ha mosso in particolare dai temi della critica radicale del liberalismo, del capitalismo e del colonialismo, nonché della concezione tradizionale del totalitarismo, nella prospettiva di una argomentata difesa della dialettica marxista e del materialismo storico.

Il revisionismo storico (Editori Laterza, 2015), opera più volte ristampata e tradotta in decine di paesi, è una rilettura originale della storia contemporanea, dove l'analisi critica del revisionismo storico si intreccia con quella di una serie di fondamentali categorie filosofiche e politiche come guerra civile internazionale, rivoluzione, totalitarismo, genocidio, filosofia della storia. Quest'ultima recentissima edizione è molto ampliata e analizza dettagliatamente le prospettive del nuovo secolo.

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, sono passati molti anni da quando entrai in BNL nei primi anni '80. Era il mio primo impiego, quante cose sono cambiate da allora. Eravamo in tanti, senza computer, chiare regole in filiale, magari qualche capo era un po' burbero ma sapevi che i problemi si risolvevano dal Direttore o dal Capo Contabile. Ora? Il caos, figure a go-go, doppioni, sembra di lavorare in un'altra banca...Ma non ti scrivo per questo. Grazie alla legge Fornero mi mancano molti anni alla pensione, ma pur essendo un pò arrugginito, il mio cervello funziona. Mi appassiona l'argomento pensioni perché mi sembra strano che non ci sia via d'uscita. Vecchi lavorano oltre 40 anni, baby-pensionati che pren-dono 1.000 euro da decenni, pensioni immeritate da oltre 10.000 euro, consiglieri regionali che non mollano i privilegi, giovani diplomati/laureati che non trovano spazio costretti a la-sciare il Paese: un dramma nazionale. Leggo che il nuovo presidente dell'Inps ed il Ministro parlano di un'ennesima riforma, ma la coperta è corta e l'Europa ci controlla. Io un'idea un pò pazza ce l'avrei. Perché non copiare quanto fatto in Germania al tempo della riunificazione? Quando mancano pochi anni alla pensione uno stacca la spina, il datore di lavoro può dire quello che vuole, ma non ci sei più. Si potrebbe fare così: mancano 3 anni, l'azienda ti lascia a casa e continui a prendere uno stipendio ridotto del 20%. Potrebbero sembrare pochi, specie se si hanno figli studenti o mutui. Si valuterà caso per caso, ma se uno ha moglie o marito che lavora e ne ha proprio le...piene risparmierà da altre parti e...in pastiglie per lo stomaco. I contributi verranno versati all'Inps per i 3 anni e al tuo posto viene un/una giovane che prende la differenza, ferie complete e buoni pasto. Per i suoi contributi non ci saranno fondi, ma fa esperienza e non va all'estero. Dopo un anno si stanca o trova lavoro? Se ne va e lascia il posto ad un altro. Dopo i 3 anni: il dipendente si trova tutti i contributi versati e va in pensione, il giovane ha fatto esperienza ed è entrato nel mondo del lavoro, la banca non ci ha rimesso. All'Inps ed allo stato non è costato nulla. Il problema nasce dentro al Sindacato: si può accettare un'opzione del genere? Meglio un giovane avvilito sul divano di casa o attivo su una scrivania anche se per pochi euro? E soprattutto è costituzionale? Ringrazio per l'attenzione e porgo cordiali saluti. (G.)

LA REDAZIONE: Caro G.G., ti ringraziamo per la tua "ricetta" che affronta e tenta di risolvere il problema della disoccupazione: un cancro che divora il futuro delle giovani generazioni e del Paese. Francamente non comprendiamo perché pensi che la tua soluzione produca una resistenza nel Sindacato! Scaricare sul Sindacato ogni responsabilità è diventato uno sport nazionale. E' una impostazione che contestiamo con forza e siamo aperti ad un confronto per individuare con i lavoratori la migliore strategia per assicurare un dignitoso futuro all'Italia. Ti assicuriamo che il Sindacato si è posto il problema della disoccupazione proponendo soluzioni percorribili anche nell'accordo del nuovo CCNL. Inoltre, in BNL abbiamo siglato un accordo imperniato proprio sulla solidarietà generazionale: è prevista la possibilità per i colleghi a cui mancano 2 anni alla pensione di chiedere il part-time (mantenendo a carico dell'azienda i contributi previdenziali pari ad un orario full-time). A fronte di ciò, la Banca si è impegnata ad effettuare nuove assunzioni. Come vedi questo accordo aziendale non è poi così lontano dalla tua "ricetta".

La Vignetta

