

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



**ANNO IV N. 39
LUGLIO - AGOSTO
2015
VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com**

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

**LUCI E OMBRE
DELL'ERA GALLIA**

di Francesco Molinari

L'uscita di scena dalla BNL dell'ex Amministratore Delegato, chiamato a ricoprire un prestigioso incarico istituzionale, ci dà lo spunto per esprimere un giudizio sugli ultimi 8 anni di gestione del gruppo BNL, in una prospettiva non soltanto contingente, dettata dall'urgenza e sotto la pressione della quotidianità, ma da inquadrare in un lasso di tempo abbastanza lungo che assume quasi l'aspetto di una "era geologica", tenuto conto della tumultuosa velocità dei cambiamenti a cui siamo ormai abituati...
...segue a pag. 3

**La UILCA Gruppo
BNL e la Redazione
di UILCATTIVI
piangono l'immaturo
scomparsa della
carissima amica
ORIETTA GUERRA,
Segretaria Generale
UILCA Liguria e
Resp. Naz. Uff. Studi**

**AVVISO AI
LETTORI**

UILCATTIVI non uscirà nel mese di agosto. Ritourneremo puntuali e graffianti (come sempre) a settembre.
La Redazione e la UILCA Gruppo BNL augurano ai lettori buone ferie e buone vacanze (per chi ci potrà andare ...).
Ciao a tutti !!!

**IL VAP E' SALVO:
FIRMATO UN ACCORDO BIENNALE.
CONQUISTATO ANCHE L'AUMENTO DEL TICKET PASTO**

di Ivan Tripodi

Dopo una lunga, estenuante e dura trattativa, iniziata sotto i peggiori auspici a seguito della comunicazione ufficiale della Banca con la quale notificò l'intenzione di non erogare il VAP a causa dei dati negativi del bilancio, abbiamo firmato un accordo che consentirà a tutte le colleghe e i colleghi di BNL e di BPI di ricevere il VAP. L'aspetto fondamentale e politicamente significativo è rappresentato dal fatto che l'accordo siglato avrà una validità biennale: il VAP sarà erogato, a prescindere dal risultato di bilancio, anche nel 2016. Si tratta di un risultato assolutamente non scontato; anzi, tutt'altro...
L'importo che sarà erogato prevede un sacrificio con una decurtazione della base di calcolo. Anche i Dirigenti riceveranno un VAP "tagliato" poiché sarà identico a quello dei QD4. Contestualmente alla firma dell'accordo sul VAP, il Sindacato, tenuto conto delle novità fiscali sulla materia dei ticket pasto, ha chiesto e ottenuto un aumento dello stesso. Infatti, con decorrenza 1 luglio 2015 vi sarà un rialzo di €.0,50 e, quindi, il ticket passerà da €.5,20 a €.5,70; mentre dal 1 luglio 2016 è previsto un ulteriore aumento di €.0,50 che porterà il valore del buono pasto ad €.6,20.

Non esprimiamo toni trionfalistici, ma siamo coscienti e consapevoli che quello siglato, visto il complicatissimo "momento storico", è il miglior accordo possibile poiché, bisogna ribadirlo e sottolinearlo con forza, garantisce il VAP anche per il prossimo anno. Il Sindacato è riuscito a ribaltare la ferma posizione di chiusura aziendale grazie ad una linea saggia ed intelligente portata avanti nella dura trattativa. Una linea che avuto il pieno conforto e il concreto appoggio delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo BNL.



IL PUNGIGLIONE

Come noto, da qualche settimana, il dott. Fabio Gallia è, ormai, l'ex Amministratore Delegato di BNL. Qualche giorno fa, nella splendida cornice di Villa Pestalozza, sede del Circolo sportivo della banca, si è tenuto un esclusivo e blindatissimo evento mondano. Poiché siamo maledettamente curiosi abbiamo "scoperto" che tutti i dirigenti BNL, nonché alcune particolari figure aziendali, sono stati precettati, pardon invitati, per festeggiare, udite udite, proprio il dott. Gallia. Per carità di patria evitiamo di menzionare che nella mail di invito era indicata la persona alla quale ci si doveva (tassativamente...?) rivolgere per versare un consistente obolo finalizzato all'acquisto di un presente degno di cotanto cavaliere... Certamente, tenuto conto degli spifferi ben informati che ci sono giunti, ci siamo posti due domande, alle quali abbiamo anche risposto: 1) La festa è stata organizzata e, quindi, pagata dalla BNL per festeggiare un suo ex dipendente? Siamo persuasi che il dott. Gallia, da generoso galantuomo qual è, non avrà certamente permesso questo sgarbo nei suoi confronti, fra l'altro decisamente inopportuno, in quanto, ovviamente, avrà saldato il salatissimo conto del succulento catering della serata. 2) Le decine e decine di invitati provenienti da fuori Roma sono stati considerati in missione e, quindi, a spese del conto economico della banca per partecipare al party di Villa Pestalozza? Solo immaginarlo è da malpensanti poiché la banca sulle missioni ha tagliato qualsiasi spreco, figuriamoci se una festa per un ex dipendente possa essere assimilata ad attività lavorativa.... Attenzione: le nostre risposte sono assolutamente legate al buon senso, ma purtroppo non hanno alcun fondamento di verità. Pertanto, temiamo che le risposte reali siano in contrasto con le nostre e, quindi, all'opposto del semplice e banale buon senso. Speriamo non sia così, altrimenti: povera BNL...!!!

L'INCHIESTA/ 3

Pubblichiamo la terza e ultima puntata dell'inchiesta sulle relazioni industriali vigenti in alcuni paesi europei. In questo numero approfondiremo il sistema inglese.

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN INGHILTERRA

di Salvatore Mosca

L'Inghilterra è stata teatro di una gloriosa storia sindacale e di relazioni industriali. Le radici di questo rapporto e confronto fra le parti sociali risalgono, infatti alla prima "Rivoluzione Industriale", a cavallo fra i secoli XVIII e XIX, che trasforma la Gran Bretagna da paese prevalentemente agricolo in "officina del mondo". Questa evoluzione ha segnato il passaggio tra le varie forme di organizzazione ed associazionismo ove un ruolo di primo piano venne svolto dalle "friendly society" (società amichevoli di mutuo soccorso) e dalle "craft society" (società di mestiere). Associazioni formate da operai specializzati ed artigiani. Gli obiettivi primari di queste aggregazioni di lavoratori erano, prevalentemente, il mutuo soccorso ed il controllo dell'apprendistato, la funzione di stabilità contrattuale a livello locale, la pratica della conciliazione e dell'arbitrato. Il sindacalismo inglese è dotato di una forte autonomia organizzativa. Risulta composto da federazioni che convergono nella struttura confederale "Trade Union Congress"; la quale storicamente ha avuto il compito di sintetizzare la politica dei sindacati britannici affiliati. All'interno di essa confluiscono le singole Trade Unions a forte base corporativa fondate sulla tutela sindacale rigida del lavoro inteso come professionalità e mansione. Il sistema sindacale d'oltre Manica è stato caratterizzato, sin dalle origini, da un atteggiamento di "abstention of law" che di conseguenza ha reso marginale l'intervento legislativo. Prevale pertanto il "gentleman agreement" del contratto collettivo basato sugli autonomi rapporti fra le parti sociali. Storicamente in Gran Bretagna l'iscrizione alle associazioni (dei lavoratori e dei datori) era obbligatoria secondo il meccanismo del "closed shop" che subordinavano di fatto l'attività lavorativa (intesa in termini di benefits, ma anche di assunzioni vere e proprie) proprio all'adesione ad un sindacato. A partire dagli anni '80, in seguito all'epoca thatcheriana, questo sistema è stato smantellato. La centrale sindacale è costituita dai Congressi dei Sindacati (la succitata TUC) articolata al suo interno per settori e livelli territoriali. Il Sindacato è rappresentato in azienda attraverso delegati che hanno numerosi funzioni (dalla riscossione dei contributi, alla consultazione e alla negoziazione) e che normalmente sono coordinati da un concilio di delegati. Sono state tuttavia introdotte forme di rappresentanza della generalità dei lavoratori dotate anch'esse di potere contrattuale. Si occupano di consultazione e sicurezza sul lavoro, godendo di diritti particolari e di informazione. L'affiliazione sindacale in Gran Bretagna è fondata su federazioni organizzate sulla base delle categorie professionali dei lavoratori (secondo la tradizione delle Craft Unions, società di mestieri). Sulla base dell'"Employment Relations Act" introdotto dal Governo Laburista di Tony Blair, un datore di lavoro può, in primo luogo, scegliere di riconoscere un sindacato ed essere obbligato a farlo agli effetti della contrattazione collettiva. La "recognition" implica un obbligo di trattare in capo al datore di lavoro in materia di retribuzioni, orario di lavoro e ferie. Nel caso di opposizione del datore di lavoro alla richiesta di "recognition" si apre una articolata procedura all'esito della quale, qualora al Sindacato aderisca il 51% dei lavoratori della "bargaining unit", cioè dell'unità di contrattazione, il riconoscimento è concesso dal "CAC" (Central Arbitration Committee) il quale coadiuva le parti anche nella trattativa collettiva al fine di raggiungere un accordo. Il riconoscimento avvenuto a seguito di questa procedura ha una validità di 3 anni. Tuttavia in generale i contratti collettivi nel sistema inglese si considerano "binding in honour only", ovvero vincolanti sull'onore). Al fine di rafforzare la coesione sindacale e per rispondere alle ostilità verso il movimento acuite dalla vergognosa offensiva del governo Thatcher si è rafforzato il processo di fusione fra le federazioni. Scelta indotta dalla riduzione dell'intervento diretto dello Stato nel Mercato, ha favorito una reale marginalizzazione del Sindacato tradottasi in una contrazione della propria libertà di manovra e, conseguentemente, in una diminuzione dei propri iscritti. Furono varate una serie di riforme che aumentarono le difficoltà del movimento sindacale; rovesciandone la tradizionale immunità; riducendone drasticamente la possibilità di sciopero legale; assoggettandolo a regolamenti interni sempre più dettagliati ed onerosi; affievolendo ulteriormente la già limitata tutela legale dei lavoratori individuali. Questo processo accelerò le Confederazioni Sindacali Unitarie - fra cui la già richiamata TUC - al superamento del canale unico della rappresentanza sindacale in azienda prevedendo quindi forme di rivendicazione sui luoghi di lavoro anche di soggetti non sindacalizzati. Quindi il fronte sindacale inglese si orienta sempre di più verso la tutela di lavoratori con ridotta esperienza sindacale come nel caso degli atipici. In conclusione nella fase successiva "thatcherismo" portata avanti dal "New Labour Party" di Tony Blair, si è affermata in Gran Bretagna la tendenza a promuovere una rappresentanza dei lavoratori finalizzata a rafforzarne i diritti senza per questo rilanciare in parallelo le prerogative sindacali. Il tutto all' insegna dello slogan "Fairness Not Favours" (equità non favori). Il Sindacato inglese dagli anni '90 ha incoraggiato la partecipazione dei lavoratori e l'utilizzo di fondi comunitari per le ristrutturazioni economiche finalizzato alla difesa dei posti di lavoro ed alla creazione di nuovi. Anche la TUC, promuovendo il dialogo fra le parti sociali, ha apprezzato il meccanismo europeo di valorizzazione della partnership fra management e sindacati. Si è, pertanto, diffuso nel sindacato inglese l'abbandono del modello ispirato all'originaria "insularità".

UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - Gruppo BNL/BNPP

sito: www.uilcabnl.com - mail: uilcattivi@gmail.com - tel. +39.338.7361500

REDAZIONE: Giansalvatore Caparra, Giancarmine Caputo, Mario Cogo, Andrea D'Orazio, Ornella Pisano, Michele Rasulo, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)

LUCI E OMBRE DELL'ERA GALLIA

(segue da pag. 1)

ti. Un giudizio sulla "gestione Gallia" si trasforma necessariamente, in un giudizio sull'operato e sulle iniziative in Italia della proprietà francese, in quanto, come noto, Gallia ricopriva il più alto incarico in Italia per la BNP e godeva della piena fiducia della proprietà che lo aveva nominato "Country Manager" per l'Italia e lo aveva recentemente confermato nell'incarico di A.D. della BNL.

Quindi, dobbiamo considerare le scelte gestionali da lui effettuate perfettamente corrispondenti alla volontà della proprietà francese. Prendiamo in esame solo 4 punti (tralascio altri aspetti importanti come la politica commerciale nel mercato corporate e l'aumento esponenziale del costo del rischio, in quanto argomenti sui quali sarebbe troppo facile polemizzare con le scelte aziendali!) della complessiva strategia perseguita dalla multinazionale francese nel nostro Paese: la perenne riorganizzazione del Gruppo, la dismissione del patrimonio immobiliare, la trasformazione del "canale" distributivo delle agenzie, la gestione del personale. Sono solo alcuni aspetti attraverso i quali, però, è possibile tracciare un filo rosso che evidenzia alcune linee strategiche che, oscillando tra alti e bassi, non sempre risultano evidenti e lineari.

La ristrutturazione del Gruppo: abbiamo assistito ad una continua riorganizzazione del Gruppo ed a notevoli cambiamenti organizzativi, che hanno comportato tappe complesse e passaggi difficili: la completa trasformazione di BNL in una Filiale della BNP in Italia, la chiusura di Personal Finance e Fortis Italia (con la ricollocazione di oltre 1000 risorse in BNL), il ridimensionamento di Artigiancassa, la costituzione di BPI con le innumerevoli cessioni di attività da parte delle società del Gruppo verso BPI. Tutto questo processo è avvenuto salvaguardando i posti di lavoro dei colleghi coinvolti. E' stato possibile raggiungere questo risultato, non scontato, sia per l'impegno del Sindacato ma anche, dobbiamo ammetterlo con onestà e trasparenza, grazie ad un management che ha perseguito il confronto ed il dialogo per individuare soluzioni condivise che hanno consentito di superare divergenze a volte siderali. Ma il risvolto della medaglia è stata una lenta e costante riduzione dei livelli occupazionali. Le riorganizzazioni piuttosto che rafforzare commercialmente la banca ed assicurare maggiori quote di mercato, sono state finalizzate principalmente al contenimento del costo del lavoro. Il Gruppo BNL passerà in pochi anni da oltre 16.000 dipendenti a meno di 12.000!

Il patrimonio immobiliare: non ci stancheremo mai di ripetere che il Sindacato non ha alcun preconcetto sulla cessione dei "gioielli di famiglia" della BNL purché il ricavato della vendita sia finalizzato a finanziare lo sviluppo dell'azienda in Italia. Ma il valore dei palazzi venduti o in vendita è palesemente superiore al valore del nuovo palazzo in costruzione c/o la Tiburtina! Il surplus finanziario dove sarà allocato? Nei bilanci di BNP, in quello di BNP Real Estate oppure in quello di BNL? Una semplice domanda che ancora rimane senza risposta...

Le Agenzie: sotto i colpi delle innovazioni tecnologiche e della crisi economica, le banche hanno profondamente modificato il modo di fare banca e, quindi, i modelli di servizio. Anche la nostra banca si è dovuta attrezzare per reggere l'urto del mercato in continua evoluzione: nel volgere di pochi anni siamo passati da un piano di sviluppo che prevedeva 1.000 punti vendita, ad un vistoso ridimensionamento della rete che si attesta a circa 700 agenzie. Anche l'innovativa "Agenzia Europa" ha la sua ragion d'essere: l'agenzia BNL diventa un canale di vendita per tutti i prodotti del Gruppo BNP. E' un modo per attuare quelle opportune sinergie commerciali tra società del Gruppo. Ma c'è la pericolosa tendenza a sostituire l'Agenzia con i nuovi servizi telematici (Hello Bank), effettuando massicce ed obbligatorie migrazioni di clientela; con la rete dei promotori finanziari esterni e con i servizi erogati dalle reti terze. Questi modelli di servizio possono avere un segno positivo se apportano nuove quote di mercato e nuovi flussi di lavoro, hanno tutt'altro segno se cannibalizzano clientela già BNL e se operano in perimetri già presidiati, sovrapponendosi e sostituendosi alla normale azione di sviluppo di BNL.

La gestione del Personale: questo è il punto più controverso! Premiare il merito, assicurare percorsi di carriera in crescita, valorizzare l'impegno e la professionalità: questi dovrebbero essere gli obiettivi di una corretta gestione del personale. Ma tra le enunciazioni di principio e l'attuazione pratica dei principi stessi c'è una distanza abissale. L'attuazione concreta di questi principi condivisibili è lasciata spesso nelle mani del Business che non ha, forse, quella necessaria sensibilità nel "fare squadra". Inoltre, il susseguirsi delle società di consulenza in BNL, la sistematica migrazione in Banca di gruppi dirigenziali provenienti da altri Istituti di credito, hanno ridotto notevolmente quel forte senso di appartenenza che ha rappresentato anche nel recente passato un punto di forza per l'Azienda. Qui non si mette in discussione il diritto/dovere della proprietà di scegliere il management di primo livello, attraverso un criterio necessariamente fiduciario, ma si critica una complessiva gestione del personale che viene troppo spesso considerato esclusivamente un mero costo, da comprimere e sfruttare sempre di più, mentre invece rappresenta il vero capitale e la principale risorsa per lo sviluppo dell'azienda.

A chiusura di queste riflessioni non ci resta che augurare al dott. Gallia migliore successo di quanto è riuscito a conseguire in BNL!

Francesco Molinari

Un Suggerimento per la Lettera



ALFONSO AIRAGHI (Rho - MI, 1957), dipendente BNL, è un apprezzato dirigente sindacale. Dal 2014 è il Segretario generale del Coordinamento Fisac-Cgil del Gruppo BNL. Inoltre, è impegnato nell'ANPI (Associazione Nazionale Partigiani d'Italia) con ruoli di responsabilità (Presidente della Sezione di Rho nonché componente del Comitato prov.le di Milano), dove si distingue per un'importante e meritoria azione di tutela della memoria e di promozione dei valori della Resistenza partigiana, grazie alla quale l'Italia ha ottenuto la Liberazione dalla dittatura fascista.

Il bel libro *"libertà è l'idea che ci avvicina"*, pubblicato dall'ANPI di Rho - Sezione "Angelo Gornati" nel 2007 e oggi alla settima ristampa, racconta l'eccidio dei 15 martiri di Piazzale Loreto compiuto dai nazisti all'alba del 10 agosto 1944. Il volume, per merito di Airaghi, va ben oltre la narrazione del tragico episodio poiché, attraverso una minuziosa e difficile attività di inchiesta, ha assunto il valore di una ricerca storica che, accanto ai responsabili morali, ha puntato a scoprire gli esecutori materiali della indegna strage nazista di P.le Loreto.

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

Ci ha scritto il nostro affezionato lettore A.R., che ringraziamo, il quale in modo chiaro e ineccepibile ha sviluppato un'analisi sulla situazione in BNL e ha garbatamente offerto i suoi suggerimenti al futuro A.D.. Poiché condividiamo totalmente le sue puntuali considerazioni, riteniamo superfluo ogni ulteriore commento o risposta.

Cara Redazione, in questi giorni infuocati per il caldo opprimente, molti colleghi si azzardano a fare vari pronostici sul nome del nuovo AD: un italiano con esperienza collaudata nel mondo bancario nazionale, un ambizioso manager interno, un francese che gode della piena fiducia della proprietà. Noi in modo molto più modesto abbiamo provato, un po' per divertimento, un po' sul serio, ad individuare un profilo ideale dell'A.D. ideale, che dovrebbe: 1)saper parlare italiano: non è necessario che sia italiano, l'importante è che sappia declinare le direttive strategiche francesi con le complesse caratteristiche di una Banca che, pur essendo perfettamente integrata in una multinazionale, ha una storia centenaria, radicata in un Paese complicato con un tessuto sociale ed economico particolare. Come un albero con una folta chioma deve avere profonde radici, così è necessario fondere una grande tradizione nazionale con una cultura necessariamente europea e multinazionale; 2)sapere dialogare: una caratteristica non sempre presente nell'attuale management, necessaria per riuscire a motivare la squadra. Dialogare sia con i propri collaboratori, sia con i propri referenti francesi, vuol dire anche saper ascoltare, dote ancora più rara; 3)operare con trasparenze ed equità: per governare un organismo complesso come una banca è necessario elaborare un progetto convincente ma soprattutto avere la capacità di metterlo in pratica. Il consenso delle persone che lavorano in banca diventa un fattore determinante e di successo. Quindi è necessario che le scelte del top management siano sempre ispirate ai principi di equità e trasparenza; 4)assicurare lo sviluppo commerciale della banca: un'azienda può vivere anche riducendo il proprio giro di affari, ridimensionando gli investimenti ed i costi, individuando nicchie di mercato in cui attestarsi. Noi preferiamo un'azienda innovativa, in cui gli investimenti (in prodotti, processi e formazione) siano rivolti ad acquisire nuove quote di mercato, in cui si riprenda a macinare utili e ad assumere nuove generazioni di lavoratori; 5)saper scegliere i collaboratori. Al nuovo AD si dovrebbe concedere la facoltà/possibilità di scegliere la prima linea, i propri più stretti collaboratori. Ma così facendo che fine faranno gli attuali "Gallia boys"? (A.R.)

La Vignetta

LA NOSTRA BANCA E' DAVVERO
DEMOCRATICA. IL NOSTRO A.D. E'
STATO MANDATO IN CASSA !

