

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA



N. 4 Maggio 2012

VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com

SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

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

CAE: QUESTI SCONOSCIUTI

di *Andrea D'Orazio*

In un mercato aperto e globalizzato, caratterizzato dalla dimensione transnazionale delle imprese, dove i soggetti economici e sociali devono confrontarsi con esperienze internazionali, dove la governance delle imprese opera in un contesto multinazionale, svincolato da logiche localistiche, è necessario individuare e sviluppare istituti di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in grado di incidere sulle strategie imprenditoriali, consentendo un confronto a livello internazionale, laddove vengono elaborate ed assunte le decisioni strategiche aziendali. I Comitati Aziendali Europei, costituiti sulla base delle sollecitazioni del movimento sindacale europeo, rappresentano la risposta a questa esigenza. I CAE sono apparsi in Europa a metà degli anni 90 a seguito dell'emanazione di una Direttiva dell'Unione Europea (la Direttiva 94/45/CE modificata successivamente con la Direttiva 2009/38/CE) che ne prevedeva la costituzione nelle imprese di dimensioni comunitarie. Infatti, i CAE si possono costituire nelle imprese (o gruppo di imprese controllate) con almeno 1000 lavoratori negli Stati UE e con almeno 150 lavoratori in due Stati. A differenza dell'esperienza italiana in cui le rappresentanze sinda-

...segue a pag. 3

ESODATI: UN'EMERGENZA CHE IL GOVERNO DEVE RISOLVERE

di **Francesco Molinari**

(Segretario nazionale del Coordinamento UILCA BNL)

Il Fondo di Solidarietà Abi (il c.d. Fondo Esuberi) ha avuto una funzione determinante per la gestione delle ristrutturazioni aziendali che da oltre un decennio imperversano nel sistema bancario italiano. Uno strumento autofinanziato dalla categoria, che non ha gravato sulla fiscalità pubblica e che ha permesso, dal 1998 (anno della sua costituzione) in poi, di accompagnare sino alla pensione oltre 30.000 dipendenti bancari, coniugando in questo modo la necessità delle banche di attuare profondi processi di ristrutturazione e l'interesse di molti colleghi/e di vedere soddisfatta l'aspettativa di un "pensionamento anticipato", senza subire pesanti penalizzazioni economiche. Il Sindacato, con lungimirante intuizione, ha difeso l'accordo quadro sul Fondo Esuberi, rinegoziandolo nel luglio 2011, contrapponendosi efficacemente alle posizioni iniziali dell'ABI che, invece, lo aveva disdettato in quanto considerato troppo oneroso. A seguito della riforma pensionistica targata Monti-Fornero, le colleghe ed i colleghi già esodati, gli esodandi che sono in procinto di accedere alle prestazioni del Fondo sulla base di accordi sindacali antecedenti alla suddetta riforma pensionistica, si trovano in una situazione surreale. Questi colleghi che hanno fatto delle precise e ponderate scelte di vita, basate su situazioni di fatto e su normative statali vigenti nel momento in cui hanno aderito volontariamente alle varie campagne incentivanti per l'esodo, si trovano sospesi in una terra di nessuno in quanto, dopo l'uscita dal Fondo

...segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

Come ogni anno, puntuali e implacabili, sono giunti, con gli emolumenti del mese di Aprile, i "pacchi dono" della BNL: una particolarissima Epifania posticipata e destinata ai dipendenti della Banca. Pacchi dono costituiti da ricchi premi, bonus, super-bonus e assegni ad personam che formano un enorme fiume di denaro del bilancio aziendale. Purtroppo, questi pacchi dono non sono distribuiti uniformemente a tutte le colleghe e tutti i colleghi. Si tratta, al contrario, del vergognoso prodotto di una discutibile politica aziendale basata sul solito clientelismo che fa da contraltare a un becero servilismo. Una sorta di valutazione basata, solo ed esclusivamente, sull'appartenenza alle varie famigerate "cordate" che, oggi più che mai, proprio a proposito di corda, rischiano di strozzare ed uccidere la BNL. Cordate e cricche che, dure a morire, resistono imperterrite e, anzi, decidono spudoratamente chi sono i "buoni, da premiare, e chi i "cattivi", da lasciare al palo. Alla faccia della meritocrazia declamata e dichiarata, ma totalmente e spudoratamente inapplicata. Le cocenti delusioni e la forte rabbia sono uniformemente palpabili, sia in Rete che nella DG. Come ogni anno, "piena e assoluta ingiustizia" è stata fatta!!! Le nefaste scelte effettuate sono incontrovertibili e inconfutabili: lustrini, ricchi premi e cotillon a favore dei soliti noti; chiacchiere e promesse illusorie per tutti gli altri. Vi è, addirittura, la cinica aggravante costituita dall'impegno e dalla promessa, ovviamente ed esclusivamente verbale, a favore del deluso di turno, di "concedere" il premio alla prossima tornata, vale a dire nel 2013. Insomma, un atteggiamento che farebbe arrossire anche Mina e Alberto Lupo che proprio con la splendida interpretazione di "Parole, parole" in tema di chiacchiere sembravano irraggiungibili. Un comportamento puerile ed immaturo a parte di pseudo-manager che, drammaticamente, rappresentano la cartina di tornasole aziendale. Questi personaggi la devono smettere di offendere la dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori. Si tratta di una pratica ignobile che contestiamo con forza e fermezza. Adesso basta, ci siamo abbondantemente stancati: non lo permetteremo più e lo denunceremo ad ogni livello.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI

di Giancarmine Caputo

Il termine "relazioni industriali", ormai di uso comune in tutti gli ambienti di lavoro, definisce i rapporti regolati da norme e consuetudini, più o meno scritte e formalizzate, che intercorrono tra i datori di lavoro ed i lavoratori dipendenti per il tramite delle proprie rappresentanze sindacali. Il termine proviene dalla tradizione anglosassone. La parola *industry* sta a indicare tutti i settori di attività per cui non ci si deve meravigliare se la troviamo anche nel nostro settore. In una accezione più generale il termine "relazioni industriali" viene usato anche per individuare i rapporti tra il Governo ed il mondo Sindacale nel suo complesso. Negli ultimi decenni si è usato il termine "concertazione" per definire una prassi di confronto costruttivo tra le Parti Sociali (Sindacati ed Imprenditori) ed il Governo, finalizzata all'individuazione di soluzioni condivise su alcune problematiche di carattere generale che coinvolgono l'intera collettività nazionale. Questo metodo di confronto si è interrotto con il Governo Monti che considera il Sindacato Confederale come una semplice lobby portatrice di interessi particolari, alla stregua dei rappresentanti dei tassisti o dei farmacisti, mentre invece è l'espressione e la rappresentanza di interessi generali di tutta la classe lavoratrice. Il Sindacato Confederale deve prendere atto, senza rimpianti e senza tentennamenti, che la stagione della "concertazione" è finita, e che deve, quindi, attrezzarsi per affrontare con determinazione un confronto aspro e duro con le attuali posizioni governative, non escludendo momenti di forte mobilitazione generale per modificare una linea di politica economica che ha come scopo principale il contenimento dei salari, degli stipendi e delle pensioni. Nella accezione tradizionale, classica, la struttura di relazioni industriali è condizionata dalle varie fonti che regolamentano il rapporto di lavoro: la Costituzione, le leggi e la contrattazione collettiva. Quest'ultima è da intendere come il risultato della negoziazione, cioè dei rapporti di forza, tra le associazioni dei datori di lavoro, da un lato, e le organizzazioni sindacali dall'altro. La contrattazione collettiva è articolata su due livelli, il primo riguarda un'intera categoria (es. : chimici, tessili, metalmeccanici, bancari). Il secondo livello è invece dato da quello aziendale. La contrattazione aziendale è diventata, nel tempo, un'importante strumento per la definizione delle regole che dovranno disciplinare i rapporti e le relazioni all'interno di ogni azienda. La contrattazione di secondo livello, rafforzata dall'accordo tra Governo e Sindacati sulla riforma degli assetti contrattuali del 2009, ha assunto la funzione di integrare il CCNL adattandolo alle diverse specificità aziendali. La crisi economica degli ultimi anni ha espresso la necessità che il nuovo sistema di relazioni industriali si basasse sull'importante ruolo dato alla contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo economico rilanciando la redditività, l'efficienza produttiva e la conseguente difesa dei livelli occupazionali e salariali, attraverso la contrattazione di regole valide soltanto nell'azienda in cui sono state stipulate. Il recente CCNL per il settore bancario, pur mantenendo la funzione di "centro regolatore" dei rapporti di lavoro, rimanda al livello aziendale una serie di materie e di competenze, dando alla contrattazione aziendale la possibilità, in via sperimentale e temporanea, di definire "specifiche intese modificative" anche del CCNL stesso. Questa è la cornice in cui dovrà essere affrontato anche in BNL il problema della contrattazione aziendale. Nel corso degli ultimi anni la UILCA, assieme alle altre sigle sindacali del 1° tavolo, ha concluso una serie di importanti accordi aziendali (sul welfare aziendale, sugli inquadramenti, sulla formazione, sulle ristrutturazioni aziendali, sul pendolarismo, ecc.). Raccogliendo la sfida lanciata dalla riforma degli assetti contrattuali, riteniamo centrale la contrattazione di secondo livello che, nella nostra azienda, deve ancora essere portata a pieno compimento. Il percorso iniziato con gli accordi esistenti dovrà essere completato ed integrato da una futura contrattazione, completando organicamente le materie di competenza in un vero contratto integrativo aziendale. Siamo consapevoli delle difficoltà che ci attendono nel prossimo futuro ma siamo pronti, come sempre, ad essere parte attiva nelle contrattazioni future in cui i bisogni dei lavoratori dovranno sempre ricoprire un ruolo prioritario nella vita aziendale.

2 GIUGNO

FESTA DELLA REPUBBLICA

**"L'Italia è una Repubblica democratica,
fondata sul LAVORO"**

(art. 1 della Costituzione Repubblicana)

CGIL, CISL e UIL

**HANNO PROMOSSO UNA GRANDE MANIFESTAZIONE
NAZIONALE CHE SI TERRA', A ROMA, SABATO 2 GIUGNO
2012, PER RIMETTERE LE TEMATICHE DEL LAVORO AL
CENTRO DELL'AGENDA POLITICA.**

E' NATA LA UILCA PRESSO LA BNL DI REGGIO CAL.

"Una nuova presenza per difendere antichi diritti". Con questo emblematico e suggestivo titolo è stato diffuso il primo comunicato della RSA della UILCA presso la BNL di Reggio Calabria.

Infatti, con nostra enorme soddisfazione, possiamo comunicare che, qualche giorno fa, è stata formalizzata la costituzione della RSA della UILCA presso la BNL di Reggio Calabria. Uno splendido risultato politico e organizzativo ottenuto grazie al grande impegno e all'assoluta abnegazione dei colleghi Andrea Gaudio e Carmelo Giglio. A loro e a tutti i nuovi iscritti, formuliamo gli auguri di buon lavoro: benvenuti a bordo della grande famiglia della UILCA.

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, Andrea D'Orazio, Patrizia Nocente, Ornella Pisano, Michele Rasulo, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)

ESODATI: UN'EMERGENZA CHE IL GOVERNO DEVE RISOLVERE

segue da pag.1

Esuberanti, non riceveranno più l'assegno di accompagnamento ma non percepiranno immediatamente la pensione Inps di cui hanno diritto! Il repentino aumento dell'età pensionabile disposto dalla riforma Fornero, ha messo in crisi il meccanismo degli esodi. Infatti, il Governo, pur prevedendo nel c.d. Decreto SalvaItalia una clausola di salvaguardia per i lavoratori esodati ed esodandi che accedono a fondi di solidarietà a seguito di accordi sindacali stipulati prima della riforma, pur stanziando circa 5 miliardi di euro per finanziarne il relativo onere, ha rimandato ad un successivo decreto ministeriale, da emanare entro il prossimo mese di giugno (ma si spera che venga emanato a maggio), la determinazione del numero dei salvaguardati. Si è aperto, così, un vergognoso ed intollerabile balletto sui numeri, rinviando ad una commissione tecnica la valutazione e la determinazione della consistenza numerica degli esodati. Il Ministro Fornero, dopo la manifestazione di protesta organizzata il 13 aprile dalle Confederazioni Cgil, Cisl e Uil, parla di 65 mila unità (di cui circa 18.000 dovrebbero essere bancari), fonti Inps parlano di almeno 130.000 lavoratori interessati. I Sindacati stimano il fenomeno in oltre 300.000 lavoratori. E' di questi giorni la disposizione dell'Inps che, in attesa dell'emanazione del suddetto decreto ministeriale, sospende, nel frattempo, la definizione delle richieste di liquidazione dell'assegno di accompagnamento, e quindi le relative erogazioni a favore dei neo-esodati salvaguardati dalla suddetta clausola. Il Governo ha provocato questo problema, che, ovviamente, non riguarda soltanto la categoria dei bancari, e questo Governo ha l'obbligo morale e politico di risolverlo, trovando le adeguate coperture economiche e le opportune soluzioni alle legittime aspettative dei lavoratori che si sono fidati di un quadro normativo ritenuto a ragione certo, e vivono ora situazioni di intollerabile incertezza. La UILCA BNL è impegnata a seguire con attenzione l'evoluzione della problematica ed a monitorare le relative conseguenze per assumere tutte le iniziative ritenute necessarie per tutelare gli interessi e le legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti. Tenuto conto dell'annunciato prossimo decreto, il piano esodi relativo all'accordo del febbraio 2010, dovrà essere sospeso e ridefinito, in modo tale che nessun collega debba correre il rischio di non percepire né lo stipendio, né l'assegno di accompagnamento, né la pensione.

Francesco Molinari

CAE: QUESTI SCONOSCIUTI

segue da pag. 1

cali aziendali sono titolari di un potere negoziale nei confronti della controparte aziendale, i Comitati Aziendali Europei non dispongono di un potere contrattuale in senso stretto, ma l'art. 1 della citata Direttiva Europea attribuisce loro il diritto all'informazione ed alla consultazione sulle questioni di carattere transnazionale. Il diritto di «informazione» si sostanzia nella comunicazione di dati da parte dell'impresa sulle materie di competenza (acquisizioni, cessioni, accordi e partnership di natura transnazionale, informazioni strategiche, dati andamentali e politiche di bilancio a livello di gruppo, dati sulla responsabilità sociale d'impresa) ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza delle questioni trattate e di esaminarle. Il diritto di «consultazione» prevede l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte, ferme restando le responsabilità della direzione. Nel Gruppo BNP il CAE è costituito sin dal 1996, regolato da uno statuto, aggiornato nel 2010. E' composto da 49 membri, in rappresentanza dei lavoratori provenienti dai vari Paesi Europei in cui BNP è presente: la nazione più rappresentata è, ovviamente, la Francia con 13 membri seguita da Italia e Belgio con 5 membri. Per l'Italia fanno parte del Comitato i Segretari Responsabili dei Coordinamenti Aziendali BNL della Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac e Uilca. All'interno del CAE è inoltre costituito un Bureau composto da 10 membri (due dei quali sono italiani) avente l'obiettivo di interagire in maniera più intensa con i vertici aziendali durante l'anno, e di coordinare ed organizzare gli incontri plenari, che di norma si tengono 2 volte l'anno. In un periodo come l'attuale, in cui i continui processi di ristrutturazione e delocalizzazione aziendale, si susseguono sotto la spinta della crisi economica e finanziaria che trova il suo epicentro in Europa, il CAE di BNP ha l'obiettivo di assumere sempre di più, in prospettiva, il ruolo di efficace interlocutore nei confronti dell'Azienda, in quanto rappresenta l'unico Organismo, nell'ambito del Gruppo BNP, potenzialmente in grado di esprimere una visione più ampia di quella meramente nazionale, in grado di favorire un positivo e costruttivo confronto tra le differenti pratiche di relazioni industriali presenti nei diversi paesi dell'Unione in cui opera BNP. In questa prospettiva, il CAE è impegnato nella condivisione di un "Codice Sociale" contenente i principi validi per tutti i lavoratori del Gruppo, che l'Azienda dovrà adottare, pur nel rispetto della legislazione vigente in ogni Paese.

Andrea D'Orazio

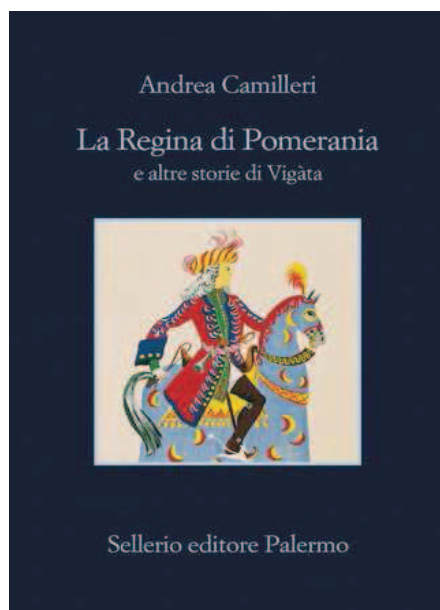
**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA**

L' A F O R I S M A

**Non è scandaloso che alcuni banchieri siano finiti in prigione,
è scandaloso che tutti gli altri siano in libertà.**

(Honore' de Balzac)

Un Suggerimento per la Lettura



ANDREA CAMILLERI (Porto Empedocle, 1925), regista di teatro, televisione, radio e sceneggiatore. E' uno straordinario fenomeno letterario. I suoi libri, ristampati più volte, sono stati tradotti in molti paesi del mondo. E' il "padre" del commissario Salvo Montalbano. Proprio dai romanzi di Montalbano è tratta una fiction di successo prodotta dalla RAI. Ha ricevuto il Premio St. Vincent, il Premio Campiello 2011 alla Carriera e il Premio Chandler 2011 alla Carriera. Fino ad oggi Camilleri ha venduto oltre 10 milioni di suoi libri.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Oggetto: Incentivazione e compensation

Gentili colleghi,

l'articolo in oggetto pubblicato sull'ultimo numero di Motore mi aveva alquanto inorgogliato. Il messaggio trasmesso confortava e dava la "carica" a chi, in questa fase un po' "particolare", ha fatto e continua a fare ogni possibile sforzo, senza sottigliezze sui propri ruoli, mission, etc., per garantire alla Banca il mantenimento di una buona redditività. Le performance eccellenti del Corporate, leggo, hanno indotto l'azienda ad incrementare il numero dei premiati del 13% (eureka!). I premi medi aumentano del 5% (pure?!) e il sistema incentivante trova collegamento con le valutazioni. Veramente c'è di che essere fieri della nostra azienda: aiuta a ritrovare quell'orgoglio e quel senso di appartenenza quasi perduti! A questo punto attendo con impazienza il momento faticoso delle "comunicazioni". Questa volta il rito un po' "fantozziano" dell'attesa lo affronto con un po' di serenità in più: lavoro al Corporate, ho superato gli obiettivi Il mio capo dice che sono un punto di riferimento.... Il mio lavoro è apprezzato..... Ma l'attesa trascorre lenta e...inesorabile. Giunge il 27 del mese, ultimo giorno per la "sentenza"...ma non arriva nessuna chiamata. Rifletto su tutti i punti del ragionamento, cerco di capire...ma non ci riesco. In effetti nulla è cambiato, i proclami populistici hanno le gambe corte. La solita mancanza di trasparenza non consente assolutamente di capire i criteri di questo sistema (dis)incentivante. Mi sa che, quasi quasi, riprendo quell'accenno di orgoglio ... e lo rimetto a posto nel cassetto.. ... magari ci sarà un'altra occasione! (?)

M. L.

La Redazione: Caro collega, l'impegno, il raggiungimento di budget anche sfidanti (che a volte sembrano impossibili, messi lì apposta per non essere raggiunti!), la serietà e la dedizione al lavoro, la creatività, la proattività, sono valori condivisi che devono essere riconosciuti dall'Azienda. La meritocrazia è un metodo da sviluppare e difendere. Proprio per questo facciamo una semplice ed assolutamente non costosa proposta alla Banca: rendete pubblici l'elenco dei beneficiari in modo tale che gli atteggiamenti virtuosi possano essere di esempio a tutti i colleghi/e, soprattutto a quelli esclusi da questa asserita abbondante messe di premi. La mancanza di trasparenza nel metodo e nel merito, trasforma il mese di aprile in una cabala dove più che l'impegno vale "l'amicizia" e "l'arruffianamento" con i capi. Non sono questi i valori da emulare.

**Collegi della Uilca,
E' certamente meglio avere un contratto che non averlo.
Ma non si poteva fare meglio?**

P. C.

La Redazione: Cara Collega, il tuo lapidario commento merita una nostra risposta, breve ma altrettanto decisa. La parte più significativa di questo difficile e tormentato rinnovo contrattuale è quella degli impegni programmatici : le nuove assunzioni, il regolamento del fondo per l'occupazione, il mantenimento ed il rientro di alcune lavorazioni in banca (insourcing), le materie mandate alle Commissioni (una per tutte quella sugli inquadramenti). In una parola il contratto va gestito (brutto termine "sindacalese" per indicare un oggetto che in parte deve ancora prendere forma sulla base dei rapporti di forza tra le parti). L'esito di questa "gestione" dipende anche dal tuo impegno!

ANCORA!? **E' per aprire la strada
alla contrattazione
aziendale**



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.

CONVOCAZIONE DIRETTIVO NAZIONALE UILCA BNL

E' convocata, giovedì 31 maggio e venerdì 1 giugno 2012, presso il Park Hotel Villaferata di Grottaferrata, la riunione del Direttivo Nazionale del Coordinamento UILCA BNL.