

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO IV N. 44
DICEMBRE 2015**

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

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

**Lettera scritta ai
lavoratori nel 1936
da SIMONE WEIL**

Non inorgogliarti dei tuoi nuovi diritti, la tua forza non è in te. Se la grande organizzazione sindacale che ti protegge dovesse declinare, ricominceresti a subire le stesse umiliazioni di una volta, saresti costretto alla medesima sottomissione, al medesimo silenzio; dovresti ancora una volta piegarti sempre, sempre sopportare, non osare mai alzare la voce. Non è stata soppressa la miseria nè l'ingiustizia, ma non sei solo. Se cominci ad essere trattato come un uomo, lo devi al sindacato. In avvenire, non meriterai di essere trattato come un uomo, se non saprai essere un buon membro del sindacato.

**AUGURI DI
BUONE FESTE E
BUON 2016**

Anche il 2015 non è stato un anno da ricordare. La crisi aumenta e morde; le tensioni sociali, a causa di un governo miope che ha cancellato i diritti del mondo del lavoro, si moltiplicano: è stato un anno difficile. Siamo, però, ottimisti e fiduciosi per il futuro. La Redazione di UILCATTIVI e la Segreteria Nazionale della UILCA Gruppo BNL formulano a tutti i lettori i migliori auguri per le imminenti festività natalizie e per un 2016 ricco di salute, pace e serenità.

IL SINDACATO HA INCONTRATO L'AD DI BNL ANDREA MUNARI



(da sin. **Roberto Quinale**, Resp. Relazioni Industriali BNL, e **Andrea Munari**, Amministratore Delegato BNL, durante l'incontro con le Organizzazioni Sindacali)

Nei giorni scorsi, il nuovo Amministratore Delegato della BNL Andrea Munari ha incontrato le Organizzazioni Sindacali della Banca.

La delegazione aziendale, oltre che dal neo AD, era composta dal Presidente Luigi Abete, dall'AD di BPI Gianfilippo Pandolfini, dal Direttore Risorse Umane Floriana Dupla e dal Responsabile Relazioni Industriali Roberto Quinale.

L'incontro, svolto in un clima di cortesia e cordialità, ha rappresentato l'occasione per una prima reciproca "conoscenza" che dovrà, certamente, essere approfondita per mettere a fuoco le tante questioni e problematiche che investono il Gruppo BNL.

Il dott. Munari nell'espone quelle che saranno le sue "linee guida" ha confermato l'intenzione di rilanciare l'azienda, soprattutto dal punto di vista reddituale, con una particolare attenzione al rispetto delle regole etiche richiamate, queste ultime, in maniera pressante dal Sindacato.

E' del tutto ovvio che attendiamo il dott. Munari alla prova dei fatti e dei risultati concreti, i quali, a nostro avviso, devono partire da una piena ed incontrovertibile valorizzazione del capitale umano che nella nostra banca ha, storicamente, fatto la differenza.



IL PUNGIGLIONE

In maniera clandestina e senza avere mai presentato alcunché alle Organizzazioni Sindacali, la banca sta portando avanti il famigerato progetto "Farò". Si tratta di un piano, finalizzato ufficialmente alla formazione, che coinvolge tutti i Direttori di Agenzia della BNL. Purtroppo, tenuto conto delle modalità di realizzazione del progetto in questione, la realtà è ben diversa poiché si caratterizza per essere una sorta di valutazione, con tanto di esami e aule, degli stessi DAG. Onde evitare malevoli equivoci o sterili fraintendimenti artatamente messi in giro per tentare di criticare ingiustamente e immotivatamente il Sindacato, dobbiamo ribadire ed evidenziare che mai il Progetto "Farò" è stato discusso o negoziato con le Organizzazioni Sindacali. Le reiterate proteste e le innumerevoli segnalazioni che ci giungono da ogni parte del Paese trovano pieno e incondizionato sostegno poiché, nel migliore dei casi, la comunicazione e l'informazione messa in campo dalla BNL e trasmessa a tutti i DAG è stata decisamente errata e deficitaria. Ma, poiché a pensar male si fa peccato ma spesso ci si azzecca, siamo assolutamente persuasi che non ci troviamo di fronte ad un semplice e banale difetto di comunicazione. Siamo davanti ad un mega-screening di massa dei DAG che non ha nulla a che vedere con le chiacchiere del progetto. E, comunque, anche in questo caso si tratta di una inutile ripetizione poiché la banca attraverso il costoso strumento chiamato "DIALOGO" conosce, ad horas, i punti di forza e le caratteristiche dei poveri DAG, i quali, seppur sempre più massacrati e tartassati, sono pilastri fondamentali della BNL che, quindi, meriterebbero maggior rispetto!!!

IL SONDAGGIO

IL TUO CAPO E' UN BUON CAPO?

Il sondaggio sul "capo" ha avuto un buon successo di partecipanti: ben 1070 colleghi si sono collegati al nostro sito per rispondere alle 18 domande. E' emerso un quadro più complesso del previsto. Sembra esserci un equilibrio apparente nelle risposte che si attestano come media sui valori intermedi. Ma questo risultato è la somma di risposte che invece mostrano una forte radicalizzazione nei giudizi: una forte prevalenza di "bianco o nero" con una scarsa presenza di giudizi mediani; evidentemente i capi suscitano forti reazioni contrapposte anche perché essi stessi non hanno un atteggiamento "sereno" ed equilibrato nei confronti dei propri collaboratori. Un giudizio però risulta netto ed evidente: l'81,6% dei colleghi ritiene che per far carriera bisogna avere un santo in paradiso! La meritocrazia è ben lungi da essere praticata in questa banca. Questo è un problema che deve essere affrontato di petto dal nuovo AD se veramente si vuole cambiare passo! Ed in questo campo l'esempio deve provenire proprio dal vertice! Di seguito pubblichiamo i risultati che si prestano a molteplici letture.

LEGENDA: il valore 1 equivale a: PER NIENTE; il valore 6 equivale a: MOLTO.

- 1) **IL TUO CAPO È CAPACE DI ORGANIZZARE IL SUO LAVORO E QUELLO DEL SUO TEAM ?**
1 (23,12%) 2 (19,09%) 3 (12,99%) 4 (12,34%) 5 (17,01%) 6 (15,45%) **MEDIA 3,27**
- 2) **IL TUO CAPO È CAPACE DI ORGANIZZARE E MOTIVARE LA SQUADRA ANCHE ATTRAVERSO L'ESEMPIO PERSONALE?**
1 (27,40%) 2 (24,16%) 3 (10,65%) 4 (9,47%) 5 (14,94%) 6 (13,38%) **MEDIA 3,01**
- 3) **IL TUO CAPO È CAPACE DI INDIVIDUARE CON CHIAREZZA GLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE SENZA STRESSARE I PROPRI COLLABORATORI ?** 1 (22,47%) 2 (25,19%) 3 (16,36%) 4 (13,12%) 5 (12,73%) 6 (10,13%) **MEDIA 2,99**
- 4) **IL TUO CAPO È CAPACE DI PRESTARE ATTENZIONE ED ASCOLTO ALLE NECESSITÀ E PROBLEMATICHE INDIVIDUALI?**
1 (23,90%) 2 (25,32%) 3 (13,64%) 4 (11,17%) 5 (13,38%) 6 (12,59%) **MEDIA 3,03**
- 5) **IL TUO CAPO È CAPACE DI ASSUMERE DECISIONI CON AUTOREVOLEZZA, RENDENDO ESPlicitI E TRASPARENTI I CRITERI DI GIUDIZIO ?** 1 (25,71%) 2 (20,91%) 3 (12,60%) 4 (11,82%) 5 (14,93%) 6 (14,03%) **MEDIA 3,11**
- 6) **IL TUO CAPO È CAPACE DI INDIVIDUARE E COSTRUIRE CON TE UN PERCORSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA?** 1 (30,91%) 2 (20,65%) 3 (11,56%) 4 (11,69%) 5 (11,69%) 6 (13,51%) **MEDIA 2,93**
- 7) **IL TUO CAPO È PIÙ BRAVO DI TE NELLE MANSIONI CHE DEVI SVOLGERE?** SI (42%) NO (58%)
- 8) **IL TUO CAPO È UN PUNTO DI RIFERIMENTO, SEMPRE DISPONIBILE E COLLABORATIVO?**
1 (20,52%) 2 (21,69%) 3 (11,82%) 4 (11,56%) 5 (14,68%) 6 (19,74%) **MEDIA 3,37**
- 9) **IL TUO CAPO È IMPARZIALE NELLE SUE DECISIONI, NON LASCIANDOSI INFLUENZARE DA ANTIPATIE/SIMPATIE PERSONALI?** 1 (27,01%) 2 (18,57%) 3 (10,00%) 4 (11,43%) 5 (12,08%) 6 (20,91%) **MEDIA 3,25**
- 10) **IL TUO CAPO È AUTORITARIO NEI RAPPORTI INTERPERSONALI, CON UNO SPICCATO SENSO DELLA GERARCHIA?**
1 (24,45%) 2 (16,94%) 3 (13,00%) 4 (12,47%) 5 (10,53%) 6 (22,61%) **MEDIA 3,35**
- 11) **IL TUO CAPO È RESPONSABILE DELLE SUE AZIONI E DECISIONI, ESERCITANDO IL PROPRIO RUOLO SENZA "SCARICARE" SUL TEAM EVENTUALI INSUCCESSI?** SI (68,3 %) NO (31,7 %)
- 12) **IL TUO CAPO È RISPETTOSO DELL'ORARIO DI LAVORO SUO E DEL SUO TEAM?** SI (75,7%) NO (24,3%)
- 13) **IL TUO CAPO HA AMPLIATO LA TUA CAPACITÀ E LE TUE CONOSCENZE TECNICO-PROFESSIONALI?**
1 (22,4%) 2 (19,28%) 3 (13,3%) 4 (13,6%) 5 (11,76%) 6 (19,66%) **MEDIA 2,95**
- 14) **IL TUO CAPO TI HA TRASMESSO UNA VISIONE COMPLESSIVA E LO SCOPO DELL'UFFICIO DOVE LAVORI, FAVORENDO IL TUO COINVOLGIMENTO E SENSO DI APPARTENENZA?**
1 (22,2%) 2 (15,5%) 3 (16,4%) 4 (14,4%) 5 (12,80%) 6 (18,7%) **MEDIA 3,36**
- 15) **BASANDOTI SUL SUO ESEMPIO (NEGATIVO), HAI CAPITO COSA NON DOVRAI MAI FARE NEL CASO IN CUI DOVESSI RICOPRIRE IL SUO RUOLO?** SI (68,6%) NO (27,5) NON SO (3,9%)
- 16) **TI SEI RESO CONTO CHE PER ASSUMERE RUOLI DI RESPONSABILITÀ NON SERVE ESSERE BRAVO ED OTTENERE OTTIMI RISULTATI, MA SERVE ENTRARE NELLA "CORDATA" VINCENTE?** SI (81,6%) NO (7,8 %) NON SO (10,6%)
- 17) **IL COSTANTE CONFRONTO, BASATO SUL RECIPROCO RISPETTO, TI HA CONSENTITO DI INDIVIDUARE QUALI SONO LE AREE DI MIGLIORAMENTO DELLA TUA PRESTAZIONE PROFESSIONALE?** SI (43,4%) NO (41%) NON SO (15,6%)
- 18) **IL SUO STIPENDIO ED IL SUO GRADO SONO ADEGUATI ALLA QUALITÀ E QUANTITÀ DELLA SUA PRESTAZIONE LAVORATIVA ?** SI (31,7%) NO (58,4%) NON SO (8,9%)

LA UILCA GRUPPO BNL "CORRE" PER TELETHON



(da sin., Foto di gruppo del Team UILCA BNL e, accanto, Marco Angelini, "colonna" della squadra)

Domenica 20 dicembre, nello splendido scenario di Piazza di Siena, a Roma, la UILCA Gruppo BNL ha partecipato alla "Staffetta 8x20 BNL per Telethon": ogni squadra era composta da 8 elementi, ognuno dei quali, doveva correre per 20 minuti nel circuito ovale.

La "squadra" della UILCA Gruppo BNL era composta da: Francesco Molinari, Marco Angelini, Antonio Bocchetti, Gianni Caparra, Manuela Poveromo, Giuseppe Ronga, Simone Salera e Claudio Serafini.

E' stata una bellissima giornata di festa, allegria e solidarietà durante la quale è, ancora una volta, emerso il grande cuore della bellissima comunità della UILCA Gruppo BNL.

FIRMATO L'ACCORDO SULLA RISTRUTTURAZIONE DEL GRUPPO BNL

Nei giorni scorsi è stato firmato l'accordo relativo all'ennesima ristrutturazione aziendale.

Si tratta, oggettivamente, di un buon accordo che contiene numeri importanti, non scontati e in controtendenza riguardo il tema delle nuove assunzioni e delle stabilizzazioni. Avere ottenuto, in questa fase storica, assunzioni e stabilizzazioni rappresenta un pregevole risultato politico ottenuto dal Sindacato che valorizza l'accordo in questione. Questi i numeri dell'accordo:

Stabilizzazioni (75 in BNL e 25 in BPI)	100
Assunzioni tra disabili con riduzioni della capacità lavorativa superiore al 45% (non distinte in BNL o BPI) e/o lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà del Settore	10
Assunzioni di personale con pregresse esperienze professionali (46 in BNL e 14 in BPI)	60
Pensionamenti volontari incentivati per raggiunti requisiti, con l'applicazione della legge 223/91 in caso di mancato raggiungimento del numero complessivo di aderenti	269
Pensionamenti volontari incentivati con requisiti pensionistici A.G.O. entro l'1.1.2019 ma con l'applicazione delle penalizzazioni di legge. In questo caso i lavoratori interessati avranno la possibilità di valutare l'opportunità di aderire volontariamente in base alle proprie necessità	11

Inoltre, su richiesta del Sindacato si è convenuta la possibilità per BNL e BPI di fare ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore per un numero limitato di lavoratori appartenenti a determinate categorie particolarmente svantaggiate. Pertanto, vengono previsti **numero 10 esodi** volontari per agevolare l'uscita di colleghi in grave difficoltà. Infatti tale istituto verrà attivato unicamente per: 1) lavoratori assenti in via continuativa per malattia documentata da almeno 12 mesi (alla data di apertura della campagna di adesione); 2) lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della legge n.104/92 per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 48/60 mesi.

DIFENDI I TUOI DIRITTI !!!

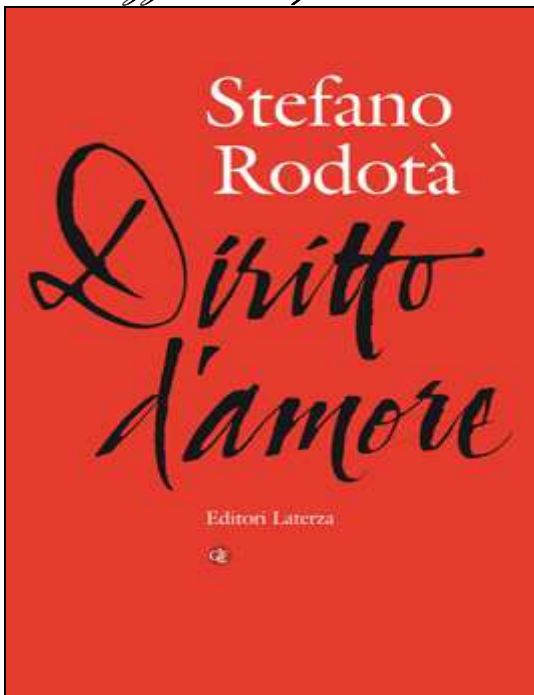
ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

***Ci sono sempre due scelte nella vita:
accettare le condizioni in cui viviamo o
assumersi la responsabilità di cambiarle.***

(Denis Waltley)

Un Suggerimento per la Lettura



STEFANO RODOTÀ (Cosenza, 1933) è un fine giurista e accademico. E' stato per lungo tempo parlamentare e, successivamente, Garante per la Privacy. E' uno strenuo difensore della Costituzione e dei valori in essa contenuti. "Diritto d'amore" (Editori Laterza, 2015) si chiede se le parole diritto e amore sono compatibili o appartengono a logiche conflittuali? Nell'esperienza storica, il diritto si è impadronito dell'amore. Lo ha chiuso in un perimetro, l'unico giuridicamente legittimo: il matrimonio. Oggi troviamo il futuro declinato in modo ben diverso dal passato e sembriamo prendere congedo da un diritto ostile all'amore. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta ogni discriminazione e legittima, in condizioni di parità, unioni diverse da quella matrimoniale. La Corte Costituzionale italiana ha cominciato a riconoscere alle persone dello stesso sesso il diritto fondamentale di vivere liberamente una condizione di coppia. Ma se rivolgiamo lo sguardo alla società italiana, cogliamo ancora troppe tracce di una politica del disgusto che continua a ritenere inaccettabili i diritti dell'amore.

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, vorrei conoscere la vostra posizione e valutazione sul progetto FARO'. Qualche giorno fa ho partecipato, insieme agli altri dag dell'Area, ad una prova per rilevare il mio livello di competenze con lo scopo, successivamente, di poter meglio predisporre un programma concreto, fatto sul campo, finalizzato a recuperare gli eventuali gap rilevati. Sono Dag ormai da qualche anno, dopo aver ricoperto con successo quasi tutti i ruoli di business in Agenzia. Mi sono fatta strada da sola e ritengo che la meritocrazia debba essere l'unico metodo per fare carriera. Invece, in occasione del recente incontro fatto a livello di Area - in cui il Direttore d'Area ha illustrato gli scopi del progetto - alcuni Dag hanno aspramente criticato questa iniziativa, in quanto la ritengono lesiva della propria dignità ed inoltre con finalità nascoste e non trasparenti. Secondo me, invece, questa è una iniziativa meritoria in quanto tende a valorizzare le competenze. Solo chi si sente in difetto può avere paura di perdere la posizione che ricopre. Voi del sindacato siete per la meritocrazia? Questo è una occasione per dimostrarlo. (A.S.)

LA REDAZIONE:

Cara A.S., essere per la meritocrazia non vuol dire accettare supinamente tutto quello che l'Azienda ci propina! E' senza dubbio un fatto positivo che l'Azienda ritenga opportuno e necessario che i Dag abbiano una competenza adeguata ed omogenea al proprio ruolo. Ma ci vengono alcuni dubbi: 1) Come mai si accorgono solo adesso di questa necessità? Avrebbero dovuto sentirla anche qualche anno fa quando era in voga lo slogan vendere, vendere, vendere ed hanno scelto i ruoli di coordinamento in rete solo seguendo questo, discutibile, principio! 2) Il metodo scelto è sufficientemente trasparente ed è stato comunicato in modo adeguato agli interessati? 3) La successiva fase di tutoraggio ci sembra decisamente poco adeguata (e siamo fin troppo buoni.....) 4) la Banca ritiene che i Dag debbano comportarsi come degli imprenditori (espressione più volte ritrovata nella brochure che accompagna il progetto, distribuita a tutti i Dag): secondo te hanno le leve e soprattutto l'inquadramento e le retribuzioni da "imprenditori"? Se vuoi rispondi a questi nostri dubbi: ci farai cosa particolarmente gradita poiché si tratta dei dubbi e degli interrogativi che sono alla base delle legittime e motivate critiche, pressoché unanimi, del progetto FARO'.

La Vignetta

**CON TUTTE QUESTE
RISTRUTTURAZIONI HO
PERSO LA PASSIONE PER
LA CARRIERA** **E NON SOLO.**

