

**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA  
UILCA**



**ANNO V N. 46  
FEBBRAIO 2016**

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

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

**ALLA FACCIA  
DELL'ETICA,  
LA BNL, ANCORA  
UNA VOLTA,  
CONDANNATA PER  
ANATOCISMO**

Il Tribunale di Roma, nei giorni scorsi, ha confermato integralmente l'inibitoria di ogni forma di capitalizzazione degli interessi passivi e ogni pratica anatocistica in tutti i contratti di conto corrente dei clienti BNL. Nonostante la banca sia stata condannata a cessare ogni capitalizzazione con una sentenza del 16/10 u.s., pare che per i correntisti ancora non si vedono miglioramenti legati all'applicazione del dispositivo. Fra l'altro, con grande imbarazzo, la banca, su decisione del Tribunale di Roma, ha dovuto pubblicare, a proprie spese, la sentenza su 3 quotidiani ed, inoltre, è stata obbligata ad inviare le motivazioni della stessa in tutti gli estratti conto. Insomma, una figuraccia che certamente ha dei precisi responsabili che dovrebbero rispondere e pagare per i gravissimi danni provocati!!!

**FIRMATI  
IMPORTANTI  
ACCORDI  
SINDACALI**

**(a pag. 3)**

# **IN BNL GLI IMMOBILI DIVENTANO...MOBILI**

**di Francesco Molinari**

Echo'Net, il grande "comunicatore aziendale", ci ha informato che la nuova sede romana della Banca a via Tiburtina, è quasi ultimata e che circa 3500 colleghe e colleghi si trasferiranno entro luglio 2017 nel nuovo sito. Questa notizia, che aleggiava nell'aria ormai da qualche mese, ci offre l'occasione di riprendere ed approfondire alcune riflessioni che noi della UILCA abbiamo più volte effettuato. Al riguardo segnaliamo alcuni articoli di Uilcattivi apparsi sul n. 8 di ottobre 2012! (facilmente reperibili sul nostro sito [www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com)). La questione della gestione "dinamica" del patrimonio immobiliare della Banca ha una valenza strutturale e generale, che non riguarda soltanto gli immobili romani ed i colleghi della capitale, ma rappresenta un nodo strategico da affrontare con la dovuta attenzione e che riguarda il futuro di questa banca e quindi il nostro futuro... Ci limitiamo a citare solo gli altri 2 casi più importanti delle piazze di Milano e Firenze, che delineano in modo eclatante una precisa strategia della proprietà francese in ordine agli immobili di proprietà BNL. Pochi mesi fa, infatti, è stato annunciata la vendita della prestigiosa e storica sede milanese di Piazza San Fedele (a due passi dal Duomo e dalla Scala), con un contestuale lancio di un piano di razionalizzazione di tutte le sedi della piazza, piano che coinvolgerà anche le altre Aziende del Gruppo BNPP in Italia. A breve ci sarà la transumanza di circa 2000 colleghi appartenenti a tutto il Gruppo BNPP, compreso BNL direzione territoriale Nord Ovest, che si trasferiranno a Palazzo Diamante, mentre Via Deruta sarà adibita esclusivamente a BPI. Detto per inciso, a Palazzo Diamante non è previsto l'allestimento di una mensa aziendale, in quanto la nuova sede non ha locali idonei! Ma allora, se così è, possibile che non esista un locale da adibire a mensa nell'immediata

**(...segue a pag. 2)**



## **IL PUNGIGLIONE**

*Puntuale come un orologio svizzero è giunta la stagione della consegna delle "pagelle" al personale del Gruppo BNL, alias la notifica delle valutazioni professionali che, come noto, prende il nome di "DIALOGO". Purtroppo, con altrettanta puntualità, il concreto utilizzo di Dialogo si sta rivelando ridicolo e penoso. Alla faccia delle bellissime parole che accompagnano il processo valutativo, lo strumento è impiegato, fatte salve pochissime eccezioni di valutatori corretti e attenti, in modo improprio, iniquo e fuori dalle regole che, sulla carta, lo disciplinano. Purtroppo, nonostante le pesanti criticità che annualmente emergono, la conclusione è sempre drammaticamente identica: la valutazione professionale è usata come un modo per consumare vendette personali nei confronti di quei colleghi che, per esempio, hanno l'ardire di ragionare autonomamente o di non pensare con la testa di altri, vale a dire...del proprio valutatore. Infatti, ci giungono notizie secondo le quali, uniformemente da ogni parte del Paese, l'uso di Dialogo è profondamente distorto. Ci sono casi limite nei quali i sedicenti valutatori non hanno permesso ai colleghi di scrivere, in sede di feedback, il loro pensiero, in quanto non gradito, o, in altri casi, addirittura, hanno preteso di dettare ciò che il "valutato" doveva testualmente dichiarare. Insomma, atteggiamenti vergognosamente dispotici e decisamente lontani da un qualsivoglia spirito o comportamento manageriale. Il paradosso è che questi squallidi personaggi hanno ricevuto valutazioni molto positive e, come se non bastasse, prossimamente riscuoteranno ricchi premi e immeritate promozioni alla faccia di chi lavora onestamente portando avanti questa azienda che fa acqua da tutte le parti. Per tutti questi motivi, chiediamo garbatamente all'Amministratore Delegato dott. Andrea Munari: quando finirà questo stitilicidio voluto da importanti pezzi di banca che, non solo, hanno depauperato la BNL, ma hanno, anche, provocato pesante sfiducia da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che non riconoscono più la "loro banca"? Auspichiamo, da parte del dott. Munari, una risposta attraverso fatti tangibili e concreti. Se deciderà di farlo, sarà un fatto decisamente utile e produttivo per tutti noi!!!*

## **IL SISTEMA DIS...INCENTIVANTE 2016**

*di Alan Ford*

Con rimarchevole tempismo e chiara percezione delle aspettative del lavoratore, anche quest'anno, ben prima che siano resi noti i risultati ed i conseguenti premi del 2015 - frutto di un anno di pesanti sforzi produttivi - viene lanciato il nuovo Sistema Incentivante (sigh?!?) 2016. Già la scelta di "chiedere" per il futuro, prima di "consuntivare" quanto fatto per il passato denota una forma mentis che non condividiamo. Ma tant'è....

L'Azienda si cura di farci sapere che sono coinvolti 7400 risorse BNL/BPI, vasta maggioranza delle colleghe e colleghi, omettendo però di indicare sulle migliaia di risorse escluse se e quanti vadano a "Bonus Manageriale" o peggio, a "zero"... (su questo, ancora una volta, non è dato sapere).

In omaggio alla sempre ricercata chiarezza e trasparenza, il Sistema Incentivante (sigh?!?) 2016 ci informa che saremo valutati in base ai KPI, considerando soprattutto il CVE, il GOI, L'NBI ed il BNF.... Così la chiarezza è servita... In particolare, per i ruoli commerciali troviamo come il raggiungimento del 100% dell'obiettivo Minter lordo acquisisca una nuova e pregnante presenza accanto all'ormai usuale parametro del 98% del Minter netto dal costo del rischio. Viene lievemente spostato il focus dal "dare tanti soldi bene" al "dare tutti i soldi che ti diciamo di dare".

Ben vero, superato il paletto del 100% del Minter lordo, sussiste un correttore (50%) basato sul costo del rischio.

Peraltro, con riferimento ai ruoli di Agenzia, pur valutando come lodevole la diminuzione dei KPI (Key Performance Indicators, ...ci siamo informati e a questo corrisponde l'acronimo...) sono rimasti e spesso sono aumentati semplicemente i "malus" all'incentivo finale.... Citiamo ad esempio il nuovo "malus" del 15% per i ruoli di Agenzia nel caso la suddetta non abbia raggiunto il 100% della Formazione Obbligatoria prevista. Ora, proprio nel caso in specie, per un intento sulla carta lodevole (quello di spingere verso la fruizione della formazione - cosa che ci vede d'accordo), si potrebbe generare un effetto distorsivo (per esempio, esiti di formazione fittizi).

Rimangono i profili di soggettività del "Capo" (+ o - 50% del Sistema Incentivante (sigh?!?) 2016 dipende dal tanto discusso Dialogo) e la quota eventuale di incentivante Welfare, come in passato.

Ci chiediamo se sia proprio così impossibile fornire un Sistema di incentivazione trasparente che parta dal calcolo e riconoscimento di quanto dovuto per il passato e sappia indicare in modo veramente più chiaro e diretto a tutti cosa occorra fare per futuro....? Certo, non sarebbe neanche male specificare quali e perché siano esclusi numerosi ruoli ...

## **IN BNL GLI IMMOBILI DIVENTANO MOBILI**

**(segue da pag. 1)**

prossimità di questa nuova sede? Ma ci sono altri problemi, oltre a quelli economici e finanziari, collegati al cambio di sede lavorativa, che riguardano le migliaia di colleghi coinvolti che riguardano la modifica delle abitudini quotidiane, i tempi di viaggio, la qualità dei trasporti pubblici, i servizi annessi ecc. che vanno ad incidere pesantemente sulla qualità complessiva della vita dei colleghi. Queste tematiche non possono essere sottovalutate e demandate alle fredde informazioni su echo'net, ma è necessario coinvolgere, anche attraverso il sindacato, tutti i colleghi interessati per individuare e perseguire le migliori soluzioni che possano attutire le ripercussioni sulla qualità della vita dei lavoratori. Un altro tema che va affrontato senza pregiudizi ma senza bende sugli occhi, è quello dell'organizzazione degli spazi che presuppone "un importate cambiamento culturale", come ha più volte sbandierato il suddetto *grande comunicatore aziendale*. In altre parole, più semplici e più comprensibili, si vuole giustificare l'abbattimento delle barriere tra gli uffici e la prassi delle postazioni di lavoro non assegnate (il 65% degli spazi a Tiburtina) come un processo evolutivo del modo di lavorare che dovrebbe rendere il luogo di lavoro più accogliente e stimolante ma anche più razionale e funzionale alle nuove modalità lavorative. Già avevamo espresso tutti i nostri dubbi sull'open space, che rappresenta un modo per risparmiare metri quadrati e quindi per contenere i costi logistici. Con questo ulteriore passo si corre il concreto rischio di rendere più alienante e spersonalizzante l'ambiente di lavoro con la conseguenza di ridurre la produttività dei colleghi. E' talmente alto questo rischio che "*l'ineffabile comunicatore*" ha pubblicato alcune immagini di piccole cabine (già in funzione ad Aldobrandeschi) dove i colleghi potranno "concentrarsi" ed isolarsi dagli spazi forzatamente condivisi. Praticamente i fantasiosi architetti hanno previsto un "pensatoio" dove i colleghi a turno potranno rifugiarsi. Spero sinceramente di sbagliarmi su questa grande e bella novità, ma l'esperienza maturata mi spinge a pensare che non tutte le novità migliorano la vita. Bisogna saper scegliere ed indirizzarne il corso. Permettetemi un'ultima connotazione di carattere personale. Sarò uno dei tanti che andrà a Tiburtina: devo ricordarmi di svuotare, entro luglio 2017, i cassetti della mia scrivania. Devo riportare a casa un libricino di poesie ed un corno rosso che custodisco in ricordo di un caro collega che non c'è più, devo riprendermi due portacenere di *das* fatto dalle mie figlie quando andavano all'asilo che espongono in bella vista sulla scrivania, ed un poster di San Francesco che ho tenuto per 20 anni dietro la mia sedia. Ma sono il solo che ha cercato di rendere più accogliente e personale quei 4 metri quadrati del mio ufficio che ho assiduamente frequentato per 35 anni? Non credo proprio!

**Francesco Molinari**

## **FIRMATI IMPORTANTI ACCORDI SINDACALI**

### **ARMONIZZAZIONE DEL WELFARE NELLE SOCIETA' DEL GRUPPO BNL**

L'azione sindacale della UILCA ha costantemente perseguito in questi anni l'importante obiettivo di estendere alle altre società del Gruppo il welfare costruito e faticosamente conquistato nel tempo in BNL. In BNL Finance ed in BNL POSitivity le RSA aziendali della UILCA hanno ottenuto, attraverso specifici accordi con le singole controparti aziendali, l'estensione degli importanti ed indispensabili Istituti di welfare operanti in BNL quali la Cassa Sanitaria ed il Fondo Pensioni al fine di assicurare anche ai lavoratori di queste Società la previdenza complementare integrativa e l'assistenza sanitaria. Inoltre, con appositi accordi aziendali, è stato concordato ed erogato anche il Vap, istituto precedentemente sconosciuto !! Possiamo affermare con orgoglio che grazie alla UILCA i dipendenti di queste due Società non sono più considerati i figli di un dio minore.

In data 2 febbraio, la delegazione Sindacale di Gruppo, proseguendo nella indispensabile azione di armonizzazione, ha sottoscritto un accordo, da tempo richiesto, finalizzato ad estendere alcuni trattamenti in essere in BNL/BPI alle Società del Gruppo BNL (BNL Finance, BNL POSitivity, Artigiancassa, Ifitalia). Pertanto il buono pasto da euro 5,20 sarà aumentato di 0,50 euro con decorrenza 1/7/2016 e di ulteriori 0,50 euro a partire dall'1/1/2017. Inoltre il contributo a carico delle rispettive aziende per la previdenza complementare sarà incrementato dello 0,10% dal 1/3/2016 e di un ulteriore 0,10% con decorrenza 1/10/2016, allineando la contribuzione a aziendale per tutto il Gruppo BNL al 4,20%.

### **ARTIGIANCASSA**

La Società ha da tempo intrapreso un complesso percorso per modificare il proprio modello di business e la connessa operatività: dalla gestione dei finanziamenti agevolati (il cui stock è in picchiata) ora Artigiancassa opera principalmente come una "rete terza" che veicola clienti verso BNL, soprattutto attraverso le associazioni di categoria degli artigiani. I ricavi principali sono rappresentati dalle provvigioni che la Capogruppo riconosce per ogni cliente "transitato" e dall'affitto che BNL riconosce per l'uso dei locali di Crescenzo de Monte. Peraltro la storica sede romana sarà posta in vendita (direttamente e non tramite Reale Estate BNPP). Il progetto immobiliare prevede l'acquisto di una nuova sede più piccola e più funzionale alla Società.

E' stato raggiunto un accordo sindacale sulle ricadute dei lavoratori in base al piano di ristrutturazione. L' accordo (in linea con quelli in essere in BNL) prevede pensionamenti per 7 unità ed ulteriori 7 esodi volontari che saranno rimpiazzati con altrettante assunzioni.

La UILCA monitorerà costantemente la "messa a terra" del nuovo piano industriale al fine di consentire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Artigiancassa un sano e stimolante contesto aziendale nel quale poter sviluppare e valorizzare le proprie capacità professionali e le legittime aspirazioni di carriera.

### **CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA CIB/BNL E CIB/BNPP MI**

Prosegue la razionalizzazione della galassia BNPP in Italia con alcune modifiche "di perimetro" che riguardano il mondo CIB, che, come noto, nel nostro Paese è strutturato in due diverse entità giuridiche. L'allocazione di alcuni uffici in diverse "strutture" con decorrenza dal prossimo aprile si sostanzia in due distinte cessioni di ramo d'azienda: 1) la cessione da BNL (direzione CIB-Roma) verso BPI: sono 5 colleghi che operano in CIB Almt Mo su titoli (contabilità); 2) la cessione da BNPP Milano verso BNL e BPI: 19 colleghi di BNPP Milano di cui 14 andranno in BNL (Tax e Finance) e 5 in BPI (Trade Finance MO).

L'accordo sindacale contiene le stesse garanzie e clausole di salvaguardia negoziate a suo tempo per la costituzione di BPI e non sono previste riduzioni di organico.

Il Sindacato ha evidenziato, con forza, che la qualità delle relazioni industriali in BNPP Italia necessita un sensibile miglioramento affinché si possa instaurare un adeguato livello di confronto all'altezza delle tante problematiche sul tappeto e nel solco della positiva tradizione del Gruppo BNL.

### **CENTRALINISTI**

Il centralino dislocato nella struttura centrale che faceva parte della DG è confluito già in BPI all'atto della costituzione del Consorzio; ora è prevista un'ulteriore cessione di ramo d'azienda che riguarda i colleghi centralinisti dislocati in rete: in tutto 26 colleghi per i quali non sono previsti interventi di mobilità geografica. Tenuto conto del vertiginoso calo del traffico telefonico in entrata (anche per effetto del costante utilizzo di nuove tecnologie che hanno profondamente modificato le abitudini e l'atteggiamento della clientela) il fabbisogno di centralinisti è fortemente diminuito. Pertanto la cessione è integrata ed affiancata da un complessivo progetto funzionale alla individuazione di ulteriori fonti di lavoro (telefonate in uscita nell'ambito di specifici progetti in ambito Monetica, aggiornamento KYC, ecc.) per i colleghi ipovedenti che ora subiscono una riduzione del flusso delle telefonate in ingresso. Sono previsti anche specifici corsi di formazione per una adeguata riqualificazione professionale. L'azienda, su nostra specifica richiesta, si è dichiarata disponibile ad sperimentare progetti ad hoc anche in ordine a flussi di lavoro attinenti attività commerciale di rete.

**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

**UILCA**

**L' A F O R I S M A**

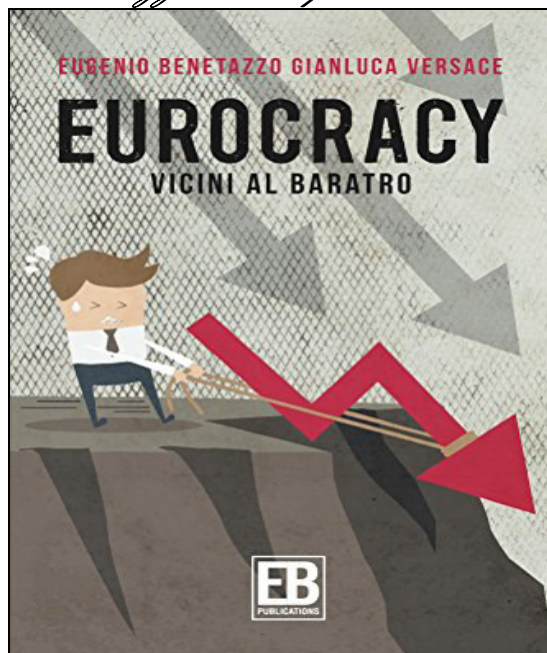
**Posso leggere la Bibbia,**

**Omero o Dylan Dog per giorni e giorni senza annoiarmi.**

*(Umberto Eco)*



*Un Suggestimento per la Letteratura*



**EUGENIO BENETAZZO** è laureato in Economia Aziendale; trader professionista e gestore indipendente di patrimoni. E' considerato un vero e proprio guru dei mercati finanziari soprattutto grazie alla sua indubbia capacità di lettura e sintesi del panorama socio-economico della nostra epoca.

**GIANLUCA VERSACE** è laureato in Giurisprudenza. Giornalista professionista, lavora per l'emittente televisiva nazionale Canale Italia occupandosi di politica, attualità, cultura e sport. È direttore editoriale de «Il Piave» di Treviso.

Benetazzo e Versace, nel 2012, hanno pubblicato per Chiarelettere il libro "Neurolandia".

"EUROCRACY" (EB Publications, 2016) è un avvincente pamphlet caratterizzato da una lucida analisi dei principali driver di cambiamento dell'economia mondiale. Viene vivisezionata, senza pietà, la mutazione genetica che sta sconvolgendo il neocapitalismo attraverso la diffusione di notizie, dati e riscontri inediti che gettano un fascio di luce chiarificatore sui principali fenomeni ed eventi di portata economica e non solo. Grande attenzione è dedicata alle grandi trasformazioni su ogni campo della nostra vita, a partire dal lacerante dilemma della sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici e di welfare.

## LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI ([uilcattivi@gmail.com](mailto: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 rendere questo news-magazine un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

## Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

**Cara Redazione,**  
ho letto sul comunicato stampa del 5 febbraio di BNPP su i risultati del 2015 che BNL Banca Commerciale ha registrato una perdita ante imposta di 28 milioni di euro. Questo vuol dire che siamo nella stessa situazione dell'anno scorso e che quindi è in forse l'erogazione del nostro Vap?  
(D.P.)

**LA REDAZIONE:** *Cara D.P., il tuo dubbio è assolutamente legittimo. Ma l'anno scorso il Sindacato, con lungimiranza, ha sottoscritto un accordo con il quale viene garantita l'erogazione del Vap anche in caso di bilancio in rosso. Permettici, quindi, di evidenziare, con un pizzico di orgoglio, l'importante azione svolta dal Sindacato del Gruppo BNL.*

## GRAZIE A TUTTI: IL NOSTRO SITO [UILCABNL.COM](http://www.uilcabnl.com) E' TRA I PIU' LETTI E SEGUITI DEL SETTORE

Con estremo piacere, desideriamo comunicare che, grazie ai tantissimi lettori, il nostro sito [www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com) è tra i primi del settore per numero di visite giornaliere e di pagine visitate. Quando lo lanciammo in rete eravamo un po' preoccupati per le sue prospettive. Invece, grazie al costante impegno quotidiano profuso dal bravissimo Giancarmine Caputo, responsabile del sito, il nostro portale è diventato un punto di riferimento per tutto il mondo del credito.

## "L'ANGOLO DI UMBERTO"

Segnaliamo, con profonda soddisfazione, che sul nostro sito [www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com) è presente una nuova rubrica: "L'ANGOLO DI UMBERTO". Si tratta di una serie di interessanti riflessioni e puntuali analisi di Umberto Baldo, storico dirigente nazionale della UILCA, che ci hanno permesso di compiere un ulteriore salto di qualità. Ringraziamo, di vero cuore, Umberto per la disponibilità dimostrata.

*La Vignetta*

