

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VI N. 58
MARZO 2017**

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

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

**FEMMINICIDIO:
ALLE RADICI
DI UNA PIAGA**
*di Ketty Bardellini e
Mario Cogo*

In questo numero di Uilcattivi di marzo, mese in cui ricorre l'8 MARZO, desideriamo condividere con i lettori una breve riflessione sul tema del femminicidio, che rifugge dalla retorica e dall'ipocrisia dei fiumi d'inchiostro che vengono versati ad ogni omicidio che abbia per vittima una donna ad opera del partner. Il fenomeno ha una inequivocabile radice antropologica, che fino al 1981 era addirittura legittimata dal codice penale italiano, che all'art. 587 (delitto d'onore) stabiliva che "Chiunque cagiona la morte del coniuge, della figlia o della sorella, nell'atto in cui ne scopre la illegittima relazione carnale e nello stato d'ira determinato dall'offesa recata all'onore suo o della famiglia, è punito con la reclusione da tre a sette anni. Alla stessa pena soggiace chi, nelle dette circostanze, cagiona la morte della persona, che sia in illegittima relazione carnale col coniuge, con la figlia o con la sorella".

Dunque nello stesso ordinamento giuridico sopravviveva fino a poco più di trent'anni un retaggio reazionario, che concedeva una possibilità omicidiaria a dan-

(...segue a pag. 3)

TUTTI AL VOTO PER MODIFICARE LO STATUTO DEL FONDO PENSIONI E PER ELEGGERE I NUOVI RLS

Dal 30 marzo al 12 aprile si vota per approvare alcune modifiche dello Statuto del Fondo Pensioni e per eleggere i nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Si tratta di due momenti che, seppur distinti, evidenziano l'assoluto protagonismo e il dirimente ruolo del Sindacato. Un Sindacato lungimirante e attento al futuro previdenziale dei lavoratori, nonché alla sicurezza degli stessi attraverso la presenza di RLS attenti e competenti.

In merito alle modifiche allo Statuto relative all'accorpamento in unica sezione destinata complessivamente alla "erogazione di rendite e pensioni", le stesse sono volte alla realizzazione di migliori economie gestionali ed alla semplificazione amministrativo-contabile, e si fondano sulla constatazione della irrilevanza - almeno nell'ambito del nostro Fondo Pensioni, nato in regime di prestazione definita e, successivamente, evoluto in regime a contribuzione definita - della distinzione, fra loro, di prestazioni pensionistiche, anche se di differenziata derivazione. Occorre precisare che si fa riferimento esclusivamente a prestazioni pensionistiche, escludendo ogni possibile commistione con le altre prestazioni conseguibili prima del raggiungimento dell'età pensionabile in relazione ad esigenze abitative o sanitarie (anticipazioni) o per perdita dei requisiti (riscatto).

Quanto all'introduzione di una diversa modalità di valorizzazione della posizione ai fini della liquidazione, la questione nasce dalla specifica modalità di determinazione della posizione individuale, che produce uno sfasamento temporale indotto dal meccanismo determinativo dell'art. 9 che gioca in termini negativi - attraverso modalità elastiche e discrezionali - al momento del verificarsi di situazioni di tipo liquidatorio. La modifica statutaria proposta consente di ovviare alla distonia corrente, apportando nettezza di distinzione tra due situazioni in cui si procede alla valorizzazione: la valorizzazione della posi-

(...segue a pag. 2)



IL PUNGIGLIONE

Le politiche commerciali da adottare sono una prerogativa dell'impresa. Noi non siamo così presuntuosi da indicare quali siano le migliori strategie da intraprendere, né vogliamo dare dei consigli che esulano dal nostro ruolo. Per questo ci sono dei super manager strapagati che ci auguriamo siano capaci di tirarci fuori da questa palude in cui siamo scivolati. Però, proprio per il nostro ruolo di Sindacato responsabile e consapevole delle difficoltà in cui questa banca si dibatte, non possiamo esimerci da rilevare di volta in volta le cose, anche piccole e che a prima vista possono sembrare insignificanti, che a nostro giudizio, non vanno! Ci riferiamo ancora una volta all'Ufficio Sviluppo e Consulenza Finanziaria. Sgombriamo subito il campo da facili ironie: qualcuno potrebbe pensare che abbiamo intrapreso una personale crociata contro questa struttura, tenuto conto dei numeri di questo notiziario dedicati al quiz a premi che ha riscosso un indiscutibile successo (cfr. n. 53, 54 e 56). Assolutamente nulla di personale. Anzi il responsabile dell'Ufficio è ritenuto un valido professionista nel campo dei promotori finanziari. Ma proprio di questi ultimi vogliamo parlare. Ci pervengono da più parti numerose segnalazioni su alcuni comportamenti poco ortodossi da parte di questi ultimi (ci riferiamo ai promotori esterni). Ci riferiscono che in alcune Agenzie i promotori finanziari (esterni!) la fanno da padrone. Tant'è che hanno occupato, quasi "manu militari" le postazioni di lavoro di alcuni colleghi, che sono stati costretti a trovarsi un'altra collocazione! Che i promotori possano e debbano "frequentare" locali banca attrezzati alla bisogna, ci sembra normale; che il personale BNL venga, però, fatto sloggiare in malo modo e con arroganza ci sembra un sopruso da segnalare e condannare!

NUOVA PESANTE TEGOLA GIUDIZIARIA CONTRO BNL

Nei giorni scorsi, la BNL è stata obbligata ad eseguire un maxi risarcimento di oltre otto milioni di euro, più rivalutazione e interessi, a favore del branch italiano di una multinazionale francese, la società Altarea Italia, attiva nella realizzazione di centri commerciali e nella gestione immobiliare. Il rimborso scaturisce da un contratto derivato Swap che la società aveva sottoscritto con BNL.

Nel 2007, Altarea Italia, appartenente al gruppo multinazionale francese Cogedim, aveva stipulato con una banca tedesca un finanziamento di circa 38 milioni di euro, finalizzato alla realizzazione di un centro commerciale. Per coprire il rischio derivante dal possibile rialzo del tasso variabile previsto dal finanziamento, la società aveva sottoscritto con BNL un contratto derivato Swap con dichiarata finalità di copertura.

Il contratto, che è tuttora in essere perché ha scadenza 2017, prevedeva lo scambio di flussi finanziari secondo i quali la società doveva pagare alla banca, sul nozionale di riferimento corrispondente all'importo del finanziamento e con pari ammortamento, un tasso fisso e avrebbe ricevuto dalla banca il tasso variabile Euribor sei mesi. Tuttavia, nel corso del contratto, il tasso Euribor è sceso fino ad azzerarsi, portando la società, vanificatasi appunto la perseguita funzione di copertura, a pagare differenziali negativi per oltre 8 milioni di euro in soli 8 anni.

Nel 2013 la società ha impugnato il contratto e promosso causa contro BNL invocando le norme di settore poste dall'ordinamento a tutela dell'investitore, tra le quali la presenza di commissioni occulte e la sostanziale inadeguatezza del contratto alla funzione di copertura. La particolarità del caso è data anche dal fatto che la banca aveva predisposto la contrattualistica utilizzando un Master Agreement ISDA con relativo Schedule (il contratto quadro) che attribuiva alla giurisdizione inglese, con applicazione della legge anglosassone, la decisione di ogni controversia insorta tra le parti.

Il Tribunale di Milano, accogliendo le eccezioni della società e rigettando la questione di internazionalità della lite eccepita dalla banca, ha affermato la responsabilità di BNL nella formazione ed esecuzione del contratto e condannato la banca a risarcire il danno rimborsando tutti i differenziali pagati.

La decisione, affermando che la banca che opera in questa materia è tenuta ad osservare gli obblighi informativi e di rispetto delle normative anche quando conclude questi contratti con operatori finanziari importanti e di qualificata competenza, rappresenta dunque un importante precedente per tutta quella moltitudine di clienti che, con maggiore o minore consapevolezza e competenza, hanno stipulato questi contratti con la convinzione che questo avrebbe potuto rappresentare una tutela contro il rischio di innalzamento dei tassi sugli indebitamenti in essere e si sono invece visti costretti a pagare somme anche considerevoli, al di fuori da ogni previsione.

La BNL ha fatto appello e richiesto che venisse sospesa la esecutività della sentenza fino all'esito dello stesso, ma la Corte ha respinto questa domanda e la banca è stata dunque costretta ad emettere 21 assegni da 500mila euro, un pignoramento, sorta di maxi-rimborso cautelativo, in attesa della sentenza di secondo grado.

TUTTI AL VOTO PER MODIFICARE LO STATUTO DEL FONDO PENSIONI E PER ELEGGERE I NUOVI RLS

(segue da pag. 1)

zione corrente e quella in fase di liquidazione. In merito all'elezione degli RLS dobbiamo segnalare, con un pizzico di giustificata soddisfazione, che per la prima volta, grazie agli accordi presi tra azienda e Sindacato e alle recenti prerogative di legge, gli RLS avranno la possibilità di muoversi tra tutte le aziende del Gruppo BNL (BNL, BPI, Artigiancassa, BNL Finance, BNL Positivity e Ifitalia). Poniamo l'attenzione sul ruolo che gli RLS rivestono alla luce delle continue ristrutturazioni dei luoghi di lavoro: Palazzo Diamante, Sede Tiburtina, Agenzie MicroBranch, Agenzie Open, Agenzie Asia, Agenzie Europa, ecc.ecc..

Gli RLS, eletti dai lavoratori hanno il compito di rappresentarli negli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

I candidati alla carica di RLS sono espressione unitaria del Sindacato. In questo quadro segnaliamo che i candidati espressione della UILCA Gruppo BNL sono: Luciano Francesco Martignoni e Adriano Mazzullo (Lombardia), Fulvia Panini (Emilia Romagna e Marche) e Ezio Di Marino (Lazio).

Pertanto, invitiamo tutte le colleghe e tutti i colleghi a votare sia per le modificare statutarie del Fondo Pensioni che per i nuovi RLS, a partire dai nostri bravi e stimati dirigenti Ezio Di Marino, Luciano Francesco Martignoni, Adriano Mazzullo e Fulvia Panini, ai quali formuliamo un grande in bocca al lupo!!!

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,
Ornella Pisano, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)**

Finalmente la trita e demagogica vulgata sempre in voga contro i lavoratori bancari, che tanti proseliti ha fatto nel corso dei decenni, inizia a sgonfiarsi poiché si inizia a considerare la vera e dura realtà del lavoro nel mondo del credito. Infatti, grazie alla penna del bravo e intelligente giornalista Massimo Gramellini, titolare di una rubrica fissa sul Corriere della Sera denominata "Il Caffè", cominciano ad emergere le reali condizioni lavorative dei bancari che, purtroppo, come noi ben sappiamo, sono decisamente pesanti sotto ogni punto di vista, nonché sono la causa principale di gravi patologie. Pertanto, nel riportare lo scritto di Gramellini, lo ringraziamo per avere squarciato un vergognoso e anti-storico luogo comune. Di seguito, "Il Caffè" pubblicato sul Corriere della Sera del 15 marzo 2017.

STRESSATO COME UN BANCARIO

di MASSIMO GRAMELLINI

«Il posto in banca» era un miraggio, è diventato quasi un oltraggio. Dice il dipartimento di medicina del lavoro di Pisa che, ogni cento lavoratori stressati, venti sono bancari. Gli altri ottanta, si presume, clienti. Secondo una ricerca della Sapienza di Roma, l'ottantadue per cento degli impiegati di banca soffre d'ansia e il ventotto, un'enormità, fa uso di psicofarmaci. Gli assicuratori non se la passano molto meglio. Come hanno potuto dei lavori sicuri e ben remunerati trasformarsi in una fonte di incubi, transitando in appena una generazione dall'ammirazione al biasimo sociale?

Sono le meraviglie del turbocapitalismo finanziario, decantato solo da chi non è mai stato toccato dal suo pungiglione. In molte banche, per fortuna non in tutte, l'impiegato si ritrova tra due fuochi. Da una parte i manager, sempre più passeggeri, che avendo il loro orizzonte temporale al 31 dicembre dell'anno in corso sono animati dall'unica missione di «fare budget» il più in fretta possibile. Dall'altro gli utenti da spennare, molto spesso ingenui o semplicemente fiduciosi, ma in qualche caso fin troppo avidi nell'accettare dei rischi assurdi, di cui poi incolperanno chi ha indotto loro a correrli.

Il povero bancario rimane preso in mezzo. Se agisce con prudenza, perde il posto. Se lo fa con bramosia, perde la faccia. Ci sono impiegati, in certi paesi del Veneto e della Toscana falciati dalla peste obbligazionaria, che per strada sono più insultati degli arbitri. In fondo anche loro pagano una mancanza di rigore.

FEMMINICIDIO: ALLE RADICI DI UNA PIAGA

(segue da pag. 1)

no della donna, rischiando solo una pena lieve. Ma voi pensate che una mentalità che ha permeato la società per secoli si dissolva improvvisamente in pochi lustri solo perché è stata promulgata una nuova legge?

Si aggiunga poi un'altra constatazione: se voi scorrete le cronache dei grandi delitti del dopoguerra, degli omicidi più efferati, noterete come l'irrorazione della pena dell'ergastolo era allora quasi una costante, con i condannati che molto spesso espiavano la pena giungendo alla fine della vita tra le mura del carcere, salvo qualche caso in cui, in tarda età e quasi in articulo mortis, beneficiavano della grazia presidenziale.

Ad oggi è tutta un'altra storia: ci siamo infatti rivisti su youtube un congruo numero di puntate della nota trasmissione "Amore criminale", constatando come tra rito abbreviato, seminfermità mentale, legislazione premiale, atteggiamento benevolo delle corti giudicanti che fanno di tutto per escludere premeditazione e crudeltà, gli assassini se la cavano con pochi anni di galera (intorno ai sedici anni medi di pena edittale, da cui vanno dedotti sconti, premi, licenze, semilibertà e quant'altro). Rivedendo queste storie di amore e morte abbiamo anche potuto toccare con mano come gli strumenti attivabili per tutelare le donne minacciate e in pericolo di omicidio siano spesso solo meramente formali e poco efficaci in relazione al fine di fermare l'azione dei violenti che stanno per trasformarsi in assassini.

Per stroncare il fenomeno del femminicidio servono adeguati poteri alle Forze dell'Ordine per mettere in condizione di non nuocere i partner violenti fin dalle prime manifestazioni aggressive (l'allontanamento dalla casa coniugale da solo non è sufficiente), una revisione delle norme sulla custodia cautelare per poter arrestare e detenere in carcerazione preventiva chi abbia già tentato l'omicidio, prima che ci riprovi; ed infine pene edittali elevate (da 30 anni all'ergastolo), senza troppi margini di manovra per le corti giudicanti di accordare sconti o, peggio ancora, attenuanti, magari socio-culturali, nel caso in cui magari l'omicida sia una persona proveniente da paesi dove i diritti della donna sono notoriamente calpestati.

Il garantismo giudiziario, insomma, deve cedere il passo alla salvaguardia del diritto della donna alla vita e all'integrità fisica, quali che siano le sue scelte nella sua vita sentimentale e di relazione.

Ketty Bardellini e Mario Cogo

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

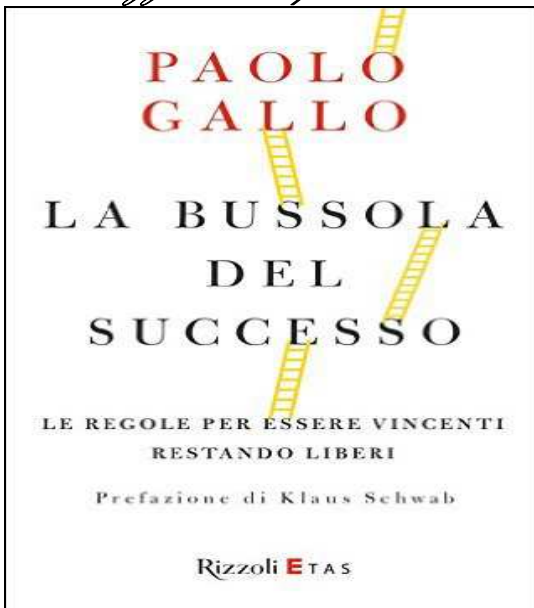
UILCA

L' A F O R I S M A

***Un popolo libero obbedisce ma non serve;
ha dei capi, ma non dei padroni; obbedisce alle leggi,
ma solo alle leggi; ed è in virtù delle leggi
che non diventa servo degli uomini.***

(Jean-Jacques Rousseau)

Un Suggestivo per la Lettura



PAOLO GALLO è il Direttore delle R. U. del World Economic Forum dal 2014. Prima di lavorare al WEF, ha lavorato tre anni presso la Banca Mondiale a Washington DC e per sei anni come Direttore R.U. presso la BERS a Londra. Il bel libro *“La bussola del successo”* (Rizzoli Etas, 2016) ridefinisce il concetto di “avere una carriera di successo”. Non una corsa forsennata, tutti contro tutti, in cui pochi eletti vincono – alcuni imbrogliando – ma qualcosa di più profondo, significativo e rilevante, possibile per tutti noi. Sono pagine che ci aiuteranno a riflettere, basati su studi, ricerche e storie vere, collezionate dall’esperienza dell’autore. Siamo agli inizi della quarta rivoluzione industriale, in un’epoca veloce, alle volte brutale e di radicale trasformazione, non solo tecnologica. Abbiamo bisogno di ancorare la nostra vita di lavoro con i nostri valori.

IVAN TRIPODI ELETTO SEGRETARIO GENERALE DELLA UIL DI MESSINA

La Segreteria UILCA Gruppo BNL e la Redazione di UILCATTIVI salutano con sincero orgoglio e profonda soddisfazione la meritata elezione del “nostro” Ivan Tripodi nell’importante incarico di Segretario Generale della UIL di Messina.

A Ivan, collaudato e stimato dirigente della UILCA, inviamo i migliori auguri di buon lavoro, nella certezza che continuerà ad essere un punto di riferimento per tutti noi.

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 rendere questo news-magazine un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

1) Nel corso di una riunione di lavoro, davanti agli altri colleghi che ricoprono il mio stesso ruolo, mi è stato comunicato dal DGA che per motivi oggettivi (la riduzione dei portafogli) avrei perso il ruolo di gestore (che ricopro da oltre 5 anni).... e così è avvenuto. Anche se ritengo lesivo della mia dignità lavorativa il modo in cui sono stata informata della mia fuoriuscita dal ruolo (perché non sono stata convocata da sola in un colloquio personale?), alla fine avrei accettato di buon grado una nuova collocazione, ma è avvenuta una cosa sconcertante: si sono “dimenticati” di comunicarmi il nuovo ruolo di atterraggio. Da circa un mese non ho alcun compito da svolgere. Questo è il metodo attraverso il quale si vuole rilanciare commercialmente la banca? Svilendo le professionalità e umiliando le persone? Dopo 30 anni di onorato lavoro mi è stato comunicato, attraverso un colloquio che ha sfiorato il grottesco, nel corso del quale non mi è stata fornita alcuna spiegazione e motivazione, che sono inserita in una “lista di mobilità” e che devo considerarmi fortunata se non cambio anche la sede di lavoro!!! ... Mi hanno anche fatto capire che la decisione non è dipesa dai miei capi né dal mio gestore... Denuncio, pertanto, questo modo vile, pilatesco ed offensivo di gestire i dipendenti. (M.C.)

2) Sono un Quadro Direttivo che negli ultimi 15 anni ha ricoperto ruoli di coordinamento sia di rete che di DG. Sinora ho fornito la massima disponibilità alla mobilità geografica, ma ora per motivi sia anagrafici (ho raggiunto la veneranda età di 58 anni) che di salute ho chiesto di essere riavvicinato alla mia originaria sede di lavoro, dove peraltro risiede la mia famiglia. Con grande stupore e rammarico, dopo un colloquio/scontro con i miei responsabili, mi trovo ora a 330 km dalla mia città! Questa nuova (sic!) gestione aziendale sta distruggendo un patrimonio inestimabile: il senso di appartenenza alla BNL..... (S.D.)

LA REDAZIONE: Cari M.C. e S.D., abbiamo pubblicato, fornendo stringate sintesi, solo alcune lettere pervenute sull’attualissimo e scottante argomento “gestione del personale”, scegliendo quelle che rappresentano le casistiche più diffuse. Come rilevato più volte, anche su questo notiziario, riteniamo che la gestione del personale rappresenta una delle questioni più spinose che i vertici di questa azienda deve affrontare e risolvere. Riportiamo un passo dell’articolo pubblicato sul n. 56 di UILCATTIVI del nostro Segretario Responsabile: “riscontriamo un elevato tasso di impreparazione soprattutto da parte del management (sia dislocato sul territorio sia in Direzione Generale) che in numerosi casi non è in grado di affrontare con la dovuta serenità e professionalità il cambiamento che coinvolge non solo una astratta struttura organizzativa ma moltissimi colleghi in carne ed ossa che sono e saranno chiamati ad assumere nuovi ruoli e mansioni, affrontando una riconversione professionale con tutte le ansie e preoccupazioni connesse”. Pertanto, adesso, sono indispensabili concreti correttivi!!!

La Vignetta

VALUTAZIONI PROFESSIONALI

**L'ANNO SCORSO ERO IN LINEA QUEST'ANNO
RISULTO PARZIALMENTE SCREMATO**

