

DIFENDI I TUOI  
**DIRITTI!!!**

ISCRIVITI ALLA  
**UILCA**



ANNO I N. 6  
**LUGLIO - AGOSTO**  
**2012**

Visita il sito:  
[www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com)

SCRIVICI A:  
[uilcattivi@gmail.com](mailto:uilcattivi@gmail.com)

## NEWS MAGAZINE

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

### QUALI PROSPETTIVE PER GLI ULTRACINQUANTENNI di Montecristo

La qualità del lavoro è il tema centrale nella ricostruzione di una società in tempo di crisi economica e anche di valori. La produttività cresce quando migliora la qualità ma il punto centrale oggi sembra essere una inutile discussione con una élite di tecnici su quanto è accaduto e sta accadendo nel mercato del lavoro anche a seguito della riforma pensionistica che ha creato un soggetto nuovo che chiamano "esodato". Il triste e sconcertante fenomeno dei suicidi di imprenditori, di lavoratori che hanno perso il lavoro, di disoccupati giovanili è trattato come un elemento di contabilità industriale. Possiamo sperare in un futuro, sicuramente da costruire, ma un po' più certo dopo questo strappo che ha cambiato regole e patti di lavoro, contratti e modalità imposte da turbo-liberisti senza più benzina come qualcuno li ha definiti recentemente?

...segue a pag. 3

### **AVVISO AI NOSTRI LETTORI**

UILCATTIVI non uscirà nel mese di agosto. Ritourneremo puntuali dal mese di settembre. La Redazione e la UILCA BNL augurano a tutti buone ferie e buone vacanze (per chi ci potrà andare ...). Arrivederci a settembre!!!

# LE ARROGANTI SCELTE DELLE BANCHE RISCHIANO DI PROVOCARE UN "AUTUNNO CALDO"

Nelle prime tre banche italiane si respira ormai un pesante clima di scontro, di muro contro muro, a causa di precise scelte aziendali che tentano di scaricare sulle lavoratrici e sui lavoratori le contraddizioni di questa lunga crisi che ha ormai assunto tutti gli aspetti di una crisi di sistema. Focolai di tensione si stanno pericolosamente estendendo in altre banche, contagiate da atteggiamenti emulativi aziendali che rischiano di dilagare in tutto il settore. Non viviamo sulla luna e non ignoriamo gli effetti negativi della crisi, che impone modifiche repentine ai piani industriali, massicce riconversioni della forza lavoro e mutamenti delle strategie aziendali. Ma ciò non vuol dire che l'unico mezzo per far "quadrare i conti" sia quello di comprimere i salari, imporre maggiori ritmi di lavoro, ridurre l'occupazione e restringere gli spazi di confronto con le Organizzazioni Sindacali. Lo sciopero indetto in Intesa Sanpaolo ha avuto un indiscusso successo, quasi un plebiscito, con oltre il 90% degli sportelli chiusi; il 27 luglio sciopereranno i lavoratori di Unicredit e del Montepaschi. Stiamo vivendo una fase molto delicata e gli esiti di questo scontro/confronto si riverbereranno su tutta la categoria. Non lasceremo soli questi lavoratori a cui manifestiamo la nostra piena, totale ed attiva solidarietà. L'arroganza di questi banchieri stra-pagati deve essere fermata: non si esce da questa crisi fomentando e acuendo le tensioni sociali, ma ricercando soluzioni condivise che devono tutelare l'intera categoria.



## IL PUNGIGLIONE

*E' proprio vero: i proverbi sono sempre attuali e non sbagliano mai!!! Come noto, le pressioni commerciali in BNL, con tutti i nefasti annessi e connessi, grazie alle ferme battaglie sindacali di questi anni, sono ufficialmente bandite. Vi è, infatti, una specifica Circolare aziendale, la n. 80 del 04.04.2012, che vieta, tassativamente e senza attenuanti, qualsiasi attività finalizzata al controllo o al monitoraggio della produzione e, quindi, del lavoro dei singoli lavoratori. Inoltre, è stata formalmente costituita una Commissione, guarda caso, chiamata "Pressioni Commerciali", composta da esponenti aziendali e delle OO.SS. che interviene sui casi di violazione della citata Circolare. La cornice normativa è, quindi, molto soddisfacente. Inoltre, la costante attività di vigilanza e denuncia intrapresa dai sindacati, ha "provocato", perlomeno dal punto di vista formale, un alto livello di sensibilità sul fenomeno da parte delle strutture centrali della BNL. Però, e qui scatta il proverbio, c'è qualcuno che, impropriamente, negli sterminati territori/feudi nei quali è suddiviso l'impero aziendale, ha immaginato di essersi trasformato in un feroce e moderno lupo. E, come da copione, "il lupo perde il pelo ma non il vizio". Infatti, recentemente, sono riprese a circolare alcune mail frutto di ignoranza delle regole aziendali e delle inequivocabili norme a tutela dei lavoratori. Comunicazioni, inviate a tutta la piramide distributiva di Area, nelle quali si chiede un dettagliato resoconto giornaliero e, udite udite, addirittura, preventivo del lavoro. I colleghi, come novelli Mandrake, dovrebbero, quindi, prevedere i dati di produzione futura. Manco a dirlo, le mail contengono un modulo da riempire e recapitare ai soliti "manager" di turno. Per noi c'è poco da aggiungere: i lavoratori non sono agnellini da divorare. Pertanto, garbatamente, ci permettiamo di consigliare a tutti questi personaggi, la lettura (o rilettura), - durante l'imminente pausa estiva, al mare, sotto l'ombrellone, o in montagna, in ameni rifugi alpini, - di un'istruttiva e popolarissima fiaba dei Fratelli Grimm: "Cappuccetto Rosso". Sarà un modo per rammentare che i lupi non fanno una bella e gloriosa fine. Anzi, tutt'altro....*

## **ELEZIONI CASSA SANITARIA BNL: STREPITOSO SUCCESSO DEL NOSTRO PRESIDENTE USCENTE STEFANO SERAFINI (UILCA) E DI TUTTI I CANDIDATI DEL PRIMO TAVOLO SINDACALE**

Si sono tenute le elezioni per il rinnovo del Comitato di Gestione e del Collegio dei Revisori dei Conti della Cassa Sanitaria BNL. Il risultato delle urne è stato chiaro e inequivocabile. Un dato che, senza giri di parole, è motivo di grande vanto ed orgoglio per tutta la UILCA BNL. Infatti, il nostro candidato, il Presidente uscente della Cassa, Stefano Serafini, è risultato il primo eletto in assoluto tra tutti i candidati. Insieme a Serafini sono stati eletti tutti gli altri candidati del Primo Tavolo sindacale, vale a dire: Michele Cozza, Pietro Cucuzza, Nicolò Di Cristina, Roberto Graziani e Gianluca Locci. Mentre i nuovi Revisori dei Conti sono Andrea Cippone e Giovanni Marabotti. Il risultato elettorale rappresenta un incontrovertibile giudizio positivo per l'attività svolta. Una piena e formale condivisione per le scelte che il Comitato di Gestione, nel corso degli anni, ha effettuato nell'esclusivo interesse delle colleghe e dei colleghi. Attività che, a partire dalla nuova polizza triennale Uni Salute, rappresentano il pilastro di un indispensabile strumento di welfare aziendale. Il dato elettorale simboleggia, inoltre, una piena e forte legittimazione della linea portata avanti, collegialmente, dal Comitato di Gestione uscente che ha, sempre, condiviso la sua azione con le organizzazioni sindacali del Primo Tavolo. Con un pizzico di orgoglio possiamo, altresì, affermare che è stata premiata la serietà, la competenza e l'equilibrio dimostrati dal nostro Presidente, Stefano Serafini. Il responso elettorale è anche frutto del lavoro e del forte impegno delle RSA e di tutti i quadri sindacali che operano in BNL. A Stefano e a tutti gli eletti nella Cassa Sanitaria formuliamo le nostre congratulazioni e i migliori auguri per la futura impegnativa attività.

## **FONDO PENSIONI BNL: I SI AL BILANCIO HANNO OTTENUTO IL 92,87% DEI VOTI**

Il risultato delle votazioni per il Bilancio del Fondo Pensioni BNL è stato quasi plebiscitario, infatti il 92,87% dei votanti ha espresso un voto favorevole. Il dato evidenzia un forte e netto giudizio lusinghiero nei confronti degli organi del Fondo, in primis del Consiglio di Amministrazione, e della sua gestione. Vi è, però, da evidenziare una ingiustificata disaffezione delle colleghe e dei colleghi che, in maniera numericamente alta, hanno disertato le "urne". Ciò rappresenta motivo di seria riflessione per le Fonti istitutive (Banca e OO.SS.). In merito ai dati del Bilancio si deve, quindi, riconoscere il buon lavoro svolto, a partire dagli esponenti della UILCA negli organi del Fondo Pensioni: il consigliere Ivan Tripodi e il sindaco supplente Tonino Bottoni. Infatti, nonostante la pesantissima crisi globale, lo scorso anno il Fondo Pensione ha avuto un rendimento di circa + 1,6% per gli iscritti alla sezione A, mentre gli iscritti alla sezione B hanno avuto un +0,1%. Un vero e proprio "miracolo" ottenuto grazie alla lungimiranza e alla competenza del CdA e della struttura del Fondo. Il Fondo Pensioni BNL rappresenta uno strumento fondamentale del welfare aziendale che, anche a seguito dei profondi e ingiusti cambiamenti delle regole previdenziali del governo Monti, potrà garantire prestazioni indispensabili per una maggiore, futura, serenità degli iscritti. Le sfide e le positive innovazioni in cantiere permetteranno di avere un Fondo Pensioni sempre più solido. In tal senso, è imminente la partenza del Multicomparto: una trasformazione e svolta epocale che produrrà un'ulteriore positiva innovazione sia gestionale che, soprattutto, nel rapporto tra il Fondo Pensioni e i suoi iscritti.

## **IL "MESTIERE" DEL GESTORE ED IL "MODELLO ORGANIZZATIVO" NEL MERCATO RETAIL DELLA BNL**

*di Alessandro Roselli*

Sono diversi anni che le aziende di credito, all'insegna di una competizione su scenari sempre più globali (ma di fatto a forte componente territoriale!), si sfidano con slogan roboanti ma quanto mai "uguali" e scarsamente distintivi in termini di percezione di "differenza" da parte dei propri clienti. L'attività bancaria ha perso la caratterizzazione originaria di "service" alla clientela e di "fidelizzazione" della relazione, per perseguire modelli di "banca universale" ove la componente tradizionale dell'intermediazione creditizia cede il passo a modelli organizzativi ad elevata standardizzazione, a business "impersonali" ed a processi di vendita industrializzati. La perdurante crisi economica e finanziaria ha accentuato le modifiche strutturali in corso ed ha messo in dubbio la sostenibilità economica del modo di "fare banca" degli ultimi venti anni. Alla ricerca di nuove strade da percorrere per il recupero della redditività e di nuovi modelli organizzativi da permeare a maggior produttività (da banca universale a banca dei territori, da quest'ultima a banca multicanale; da filiale e/o agenzia a negozio finanziario), le banche, o forse è meglio dire le società di consulenza, non hanno ancora ben chiara la via maestra del cambiamento e nell'intanto scaricano sulla componente "lavoro" la variabile da sacrificare per la riduzione dei costi dando per consolidata l'impossibilità di aumentare i ricavi. I bancari vivono, così, con ansietà le contraddizioni del proprio quotidiano, stretti tra input commerciali sempre più "ad horas" e modelli organizzativi in continuo mutamento, schiacciati tra le istanze aziendali di contenimento dei costi e le esigenze provenienti dal mercato di soddisfare la naturale domanda di consulenza evoluta in un fase di mercato quanto mai turbolenta, compressi tra la normale aspirazione di adeguati percorsi professionali e di carriera e le istanze aziendali di "volutazione" delle risorse da un mercato all'altro, da una filiera all'altra, secondo gli obiettivi gestionali e di redditività del "momento". In questo modo si perde di vista la finalità dell'agire aziendale (la soddisfazione della clientela), mentre le risorse umane, i saperi stratificati, la qualità dei servizi/prodotti offerti diventano del tutto marginali e comunque subordinati al "moloch" del modello organizzativo scelto. Da qui i continui e pressanti "inviti" della dirigenza di unità produttiva, piuttosto che di area o di territorio, a svolgere l'attività lavorativa con "metodo", il metodo dettato dall'osservanza acritica, pedissequa e disfunzionale del modello organizzativo prescelto, che per i gestori individuali è rappresentato dalla quotidiana lavorazione delle "opportunità di contatto", le così dette o.c., prodotte da algoritmi "stupidi" di sistema. La fissazione di appuntamenti in agenzia, l'incontro del cliente e la vendita del prodotto; il tutto secondo percentuali di "successo" pre-determinate e assolutamente non contestualizzate alle situazioni di mercato piuttosto che alle esigenze personali del cliente. Il mezzo (l'organizzazione/il processo/i sistemi informatici) si sostituisce al fine (la vendita di successo conseguenza della giusta soddisfazione del cliente e delle sue istanze); ci abituiamo talmente presto ai più improbabili luoghi comuni ("solo con la stretta e sistematica osservanza del metodo delle o.c potrai essere un gestore di successo") che non ne vediamo più le pervasività, e li ripetiamo macchinalmente quasi fossero verità inconfutabili. Questi comportamenti ossessivi/compulsivi del management di turno producono evidenti effetti negativi, la disaffezione delle colleghe e dei colleghi, lo scoramento e la mancanza di qualsiasi anelito motivazionale di crescita/cambiamento. La diversità, la difformità, la creatività, attributi questi quanto mai necessari in un'azienda di servizi ad alto valore aggiunto, non hanno più diritto d'asilo. In questo modo, si rischia, in definitiva, di porre le basi per un "naturale" ridimensionamento del mercato servito e dei fattori di produzione necessari. Il Sindacato deve prendere coscienza di questi rischi e delle nuove contraddizioni in cui il "mestiere del bancario" è oggi immerso e deve coraggiosamente e caparbiamente mettere in campo una strategia a tutto campo finalizzata a far emergere un nuovo modo di fare banca che persegua uno sviluppo sostenibile attraverso una completa valorizzazione ed un costante accrescimento delle professionalità presenti in azienda.

## **QUALE PROSPETTIVA PER GLI ULTRACINQUANTENNI**

segue da pag. 1

C'è un problema non soltanto individuale per chi è stato già danneggiato ma anche sociale di ampia portata che le aziende e i sindacati debbono affrontare perché coinvolge tutti i lavoratori, primo capitale da valorizzare in una realtà produttiva. Come si possono incrementare la qualità e le motivazioni degli ultra-cinquantenni che dovranno ancora lavorare per tanto tempo, tra non molto sino alla soglia dei settanta anni, prima di assicurarsi un "assegno pensionistico" che non consentirà più loro di mantenere inalterato il precedente tenore di vita? Ecco perché in apertura ho parlato di crisi dei valori. Crescere e lavorare per superare la crisi, crescere e lavorare per assicurare alle aziende una ripresa in grado di non creare tensioni tra le persone (evitare di perdere il lavoro). Significa ripensare una crescita ed un lavoro qualitativo e non quantitativo ponendo al centro dell'attenzione modelli di reimpiego delle persone, valorizzando sempre di più la loro professionalità, la loro attenzione alla azienda, la loro concreta conoscenza dei processi e procedure di lavoro. Per non creare nelle aziende e nella società una massa di nuovi emarginati, estromessi dai processi produttivi, con prezzi individuali e sociali incalcolabili, deve ripartire un intenso confronto tra sindacati ed aziende per mettere al centro la necessità di rafforzare i programmi di formazione e qualificazione alla ricerca di nuovi mestieri che in parte potrebbero anche essere rappresentati da quelle figure professionalmente mature in grado di trasmettere alle nuove generazioni l'esperienza, le conoscenze e le competenze necessarie per affrontare un mestiere che sempre di più ogni giorno diventa difficile e complesso. Solo in questo modo potrà essere garantito a tutti, dentro l'impresa e dentro la società civile, un sviluppo etico e sostenibile. E' una sfida importante perché non ci si scherza su questo tema. Ne vale la sopravvivenza di tutti.

**Montecristo**

**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

**UILCA**

**L'AFORISMA**

**Non voglio raggiungere l'immortalità con il mio lavoro.  
Voglio arrivarci non morendo.**

*(Woody Allen)*

*Un Suggerimento per la Lettera*



Fernando Pessoa

**IL BANCHIERE  
ANARCHICO**



**FERNANDO PESSOA** (1888-1935).

È stato un poeta e scrittore portoghese famoso in tutto il mondo.

"Il banchiere anarchico", pubblicato nel 1922 su «Contemporanea», una rivista fondata dallo stesso Pessoa, è il resoconto di un semplice colloquio tra due uomini al tavolo di un ristorante, a fine pranzo. Un dialogo platonico, ma che è ben diverso dalle imitazioni rinascimentali. "Il banchiere anarchico" è un punto di modernismo in cui, come sempre in Pessoa, il rapporto tra verità e finzione è molto acuto.

**LA UILCA BNL VICINA, CON I FATTI,  
AL POPOLO DELL'EMILIA ROMAGNA**

La UILCA BNL ha, immediatamente, accolto l'invito del Segretario generale della UILCA, Massimo Masi, finalizzato a manifestare concreta vicinanza alle popolazioni dell'Emilia Romagna colpite dal terremoto. Infatti, la UILCA BNL ha devoluto la somma di 1.000 euro che sarà utilizzata per la realizzazione di un progetto nel Comune di Sant'Agostino (FE), località duramente colpita dal sisma.

**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 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 di Uilcattivi, nel 2011 con un atto unilaterale, la nostra azienda ha riconosciuto al personale appartenente alla 3<sup>a</sup> area professionale fino al 3<sup>o</sup> livello, che maturava il 28<sup>o</sup> anno di servizio dal 1.1.2011 una indennità di €. 1.500 (lordi) annui. La decisione mi ha lasciata amareggiata e perplessa. Ho oltre 30 anni di servizio e quindi sono stata esclusa dall'indennità. Il messaggio è stato chiaro: "sei diventata vecchia ed inutile per questa azienda, quindi, non vale neanche la pena riconoscerci questa indennità, in quanto non ci interessa più l'esperienza che hai acquisito in tanti anni di lavoro". Non la pensa così il Governo, che negli ultimi mesi ha messo mano, in maniera molto pesante, al diritto alla pensione posticipandolo notevolmente, con la conseguenza che siamo tutti costretti a lavorare per molti più anni. Un piccolo suggerimento, non sarebbe stato più equo, dare eventualmente una cifra minore, ma senza il paletto dell'età? Ringrazio la redazione di UILCATTIVI, che riservando una rubrica alle lettere, da voce ai lavoratori. (P.N.)

**La Redazione:** Intanto grazie per averci scritto. Le tue valutazioni sono ampiamente condivisibili. L'anno scorso, l'Azienda aveva accolto solo parzialmente la proposta sindacale di erogare l'indennità di cui sopra, in quanto l'azienda la aveva limitata a coloro che maturavano i 28 anni di servizio, producendo, così, una situazione di iniquità e di esclusione nei confronti di tutti i colleghi che avevano già superato tale anzianità. Pertanto in sede di revisione degli inquadramenti, abbiamo posto il problema che giustamente anche tu hai sollevato e, nonostante le iniziali forti resistenze aziendali, abbiamo trovato un punto di mediazione nel quale la Banca ha accettato di estendere l'indennità anche a tutti i colleghi che abbiano già maturato l'anzianità di servizio prevista ed il Sindacato ha accettato l'innalzamento degli anni di anzianità da 28 a 34. Il risultato è stato ottenuto senza ridurre l'importo dell'indennità che, peraltro, continuerà ad essere erogata ai colleghi che hanno già percepito il 28°.

Sono un giovane e fortunato collega, assunto oltre un anno e mezzo fa a tempo indeterminato ma che lavora in BNL da circa 4 anni, anche se non in modo continuativo. Sono un "beneficiario" dall'accordo sindacale sulle assunzioni di oltre 300 precari. Ho ricevuto da un mio collega di lavoro, che è un vostro iscritto, il numero 2 di Uilcattivi. Mi ha invitato a leggere l'articolo in prima pagina "il Pungiglione" su Ace, in quanto insieme abbiamo vissuto in prima persona il ciclone Ace. All'inizio tra riunioni, diagrammi, rilevazioni andamentali sui giorni di lavorazione delle pratiche, abbiamo avuto un immediato e non indifferente sovraccarico di lavoro. Metà del nostro tempo era dedicato a fare rilevazioni ed a ..... prendere coscienza del nostro lavoro. Spinti da propositi collaborativi, abbiamo proposto noi stessi delle soluzioni per velocizzare i tempi di lavorazione, per smaltire gli arretrati e poi, alla fine, quando come d'incanto la calma era tornata in ufficio, quando ci siamo resi conto che oramai tutti noi eravamo protesi ad un "miglioramento graduale che tende all'infinito", un collega è stato ..... inghiottito, cioè trasferito ad altro incarico. Cosa ci è rimasto da quell'esperienza? Un collega in meno, qualche pratica in più. (D.F.)

**La Redazione:** Caro collega, la tua mail, che riceviamo con piacere, ci induce a fare due ordini di riflessioni. La prima: Uilcattivi ha un "bacino" di diffusione che, numero dopo numero, si sta ampliando sempre di più, andando ben oltre il confine degli iscritti; ciò non può che confermare la nostra volontà di proseguire nell'iniziativa "editoriale" con maggior impegno. L'altra è di carattere più generale: la UILCA BNL, unitariamente alle altre organizzazioni sindacali del 1° tavolo, hanno come obiettivo fondamentale quello di perseguire la solidarietà generazionale, non a parole e con altisonanti proclami, ma mettendo in campo proposte concrete e praticabili. La stabilizzazione dei lavoratori precari è il frutto tangibile di questa strategia.