

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VII N. 77
DICEMBRE 2018**

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

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

LA STAFFETTA GENERAZIONALE AI NASTRI DI PARTENZA

di Andrea D'Orazio

Lo scorso 28 gennaio 2018 le OO.SS. del nostro settore e l'ABI hanno stipulato un accordo relativo al Fondo per l'Occupazione, sperimentando nuove modalità di utilizzo dello stesso, allargandone le competenze. Nello specifico all'art.4 del suddetto accordo vengono ripresi i concetti di solidarietà espansiva (ai sensi del d.lgs. 148/2015 art.41) che, unitamente alle nuove modalità di utilizzo del Fondo previste, potrebbero favorire la staffetta tra generazioni sul luogo di lavoro. Sono circa 35 anni che in Italia si parla di "Staffetta Generazionale", a partire dalla Legge n. 863/1984, ma nonostante i tentativi delle Organizzazioni Sindacali di dar vita ad accordi che prevedessero la possibilità per i lavoratori "senior" di andare in part-time consentendo l'assunzione di giovani lavoratori per la corrispondente riduzione di orario, nel pas-
(... segue a pag. 2)

**IL FONDO
PENSIONI BNL
PREMIATO
COME MIGLIOR
FONDO
PENSIONI
ITALIANO**

(a pag. 3)

ANNO NUOVO, VECCHI PROBLEMI

di Francesco Molinari

Il 2018 si è chiuso con il confronto sindacale sulla ennesima riorganizzazione della Banca, ma il nuovo anno si apre con gli stessi problemi che questa Azienda ancora si trascina da decenni senza riuscire a risolverli. Quando si discute e si affronta una ristrutturazione aziendale, si parla del nostro futuro, si discute e si riflette su qual è il punto di approdo della Banca, dove vuole arrivare e quale strada vuole percorrere. Si parla del nostro modo di lavorare del come sta cambiando velocemente; si discute del contenuto professionale delle nostre prestazioni di lavoro. Si affrontano le conseguenze che le scelte aziendali hanno sulla qualità della nostra vita lavorativa! I progetti aziendali messi in campo in questi ultimi anni delineano un modello di Banca che si discosta notevolmente da quella conosciuta e praticata nel secolo scorso: la manovra aziendale che si realizzerà nel 2019 - in coerenza con il piano 2017/2020 - conferma una tendenza inarrestabile verso una banca meno fisica, più digitalizzata, che intende effettuare "una crescita selettiva delle relazioni con i clienti più meritevoli", come affermato dall'Azienda nella comunicazione ufficiale inviata ai Sindacati Aziendali all'inizio del confronto sindacale. La BNL ha intrapreso un percorso in salita e spesso tortuoso. Nelle scelte aziendali fatte c'è un'alternanza di ombre (tante) e luci (poche). Questa riorganizzazione non ci convince sino in fondo! Abbiamo affrontato la trattativa con determinazione per mitigare le ricadute sui colleghi coinvolti e ritengo che ci siamo riusciti anche grazie alla mobilitazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle assemblee effettuate il 14 dicembre! Nei 50 giorni di trattativa ho continuato a farmi una domanda che so essere retorica. La banca ha risposto a più riprese ma rimango molto perplesso: siamo proprio sicuri che questa riorganizzazione sia in grado di far raggiungere alla Banca un roe del 14% nel 2020? Penso che questo aggiustamento, invece, serve per preparare il terreno ad una nuova riorganizzazione ben più ampia a partire proprio dal 2020. Dobbiamo far sentire all'alta dirigenza di questa banca, al gruppo dirigente spesso sconnesso e lontano dalla realtà aziendale che i lavoratori sono la reale risorsa di questa banca, che solo con una vera politica di valorizzazione del personale, si può trascinare l'Azienda fuori dalle secche dove è finita, non certo per la poca produttività di tutti noi, non per il destino cinico e baro, ma per scelte sbagliate fatte dalla proprietà che il sindacato non condivide.

RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE: A PAG. 3 L'ACCORDO IN PILLOLE

La UILCA Gruppo BNL augura a tutti



I CRAL AZIENDALI..... LA NOSTRA STORIA

di Enrico Palaia

La Storia siamo noi ... così scriveva De Gregori in una nota canzone, e così nello stesso modo dobbiamo considerare i nostri CRAL. L'associazionismo nel nostro Paese è incoraggiato non soltanto dalla Costituzione (art. 18) ma anche dallo Statuto dei Lavoratori (art.11 legge 300/1970) che recita: "le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori". Le prime esperienze dei CRAL in BNL risalgono ai primi anni '70 con il riconoscimento da parte della Banca del CCRS di Roma; da allora molta acqua è passata sotto i ponti, talvolta un fiume in piena, ma per la maggior parte degli anni il CRAL di Roma come del resto gli altri Circoli nelle altre Regioni hanno funzionato egregiamente erogando servizi ai colleghi. Oggi, però, in un momento dove i cambiamenti sono repentini, complice anche il riassetto normativo che riguarda le associazioni e gli enti no profit, non è più possibile tenere in piedi una moltitudine di strutture (50 Circoli) dislocati sul territorio con governance ed operatività non più in linea con le regolamentazioni oggi vigenti! Per tale motivo la UILCA BNL e le altre sigle Sindacali hanno pensato, insieme all'Azienda, di rilanciare l'associazionismo in azienda e di riformare le varie strutture dei Circoli. Abbiamo deciso, dopo un lungo lavoro iniziato nel 2017 e concluso a fine 2018, per la verità non sempre semplice, di dotare i CRAL di un nuovo impianto normativo in linea con i tempi.

In sostanza abbiamo: razionalizzato la presenza dei Circoli, prevedendo la costituzione (entro gennaio 2020) di 3 Circoli territoriali (CCRS Nord, Centro e Sud), articolati in sezioni territoriali e tematiche; creato le condizioni per la partecipazione più attiva da parte degli iscritti; stilato sia un nuovo Statuto dei Circoli territoriali che uno Statuto per la Federazione (che sarà costituita entro il primo trimestre del 2019 ed a cui i Circoli territoriali dovranno aderire) che funzionerà come un vero e proprio ente bilaterale, assumendo funzioni di mero indirizzo programmatico, ma senza alcun compito gestionale che è assegnato in esclusiva ai Circoli territoriali; assicurato il funzionamento dei Circoli Territoriali a cui sarà destinato il finanziamento aziendale, stabilito con un accordo sindacale. La normativa verrà implementata, poi, nel 2019 con la compilazione del Codice Etico, dei Regolamenti Elettorali, del Regolamento delle Sezioni Territoriali e delle Sezioni Specializzate e si completerà con la chiusura e la messa in liquidazione dei "vecchi Circoli". Con questa riforma inizia un percorso, ancora da completare, che potrà favorire momenti di incontro e socializzazione tra colleghi, accrescere il welfare aziendale attraverso i servizi erogati autonomamente dai CRAL, assicurare la democratica partecipazione dei lavoratori alla gestione degli organismi associativi.

Infine l'accordo sindacale sul finanziamento trasforma il contributo erogato sinora unilateralmente dall'azienda in un diritto che vale 280.000 euro, questo è l'importo che la Banca si è impegnata a garantire annualmente ai CRAL.

LA STAFFETTA GENERAZIONALE AI NASTRI DI PARTENZA

(segue da pag. 1)

sato non si è riusciti a dare concreta attuazione a quanto previsto. In questa circostanza è anche intervenuto l'INPS che con la circolare 84 traccia i binari tecnici su cui l'accordo del 28 gennaio scorso può essere reso operativo. Ma veniamo ad enucleare quelli che sono i punti chiave dell'accordo: 1) Presupposto fondamentale è il raggiungimento di un accordo aziendale, tra Banca e Sindacati, sull'utilizzo della staffetta aziendale all'interno di ogni Azienda; 2) Il F.O.C. garantisce al singolo lavoratore interessato da una riduzione stabile dell'orario di lavoro (lavoratore senior che decide di andare in part time), un importo pari al 25% della retribuzione persa; 3) Tale importo è riconosciuto fino alla maturazione dei requisiti di anzianità o vecchiaia e comunque per un periodo massimo di 48 mesi; 4) La contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota lorda di retribuzione persa dal lavoratore, è a carico del Fondo di Solidarietà.

Qualora non intervenga il Fondo di Solidarietà, o intervenga solo in parte, la prestazione sarà in parte o talmente a carico del F.O.C..

In estrema sintesi, l'accordo nazionale sul FOC, attivabile da specifici accordi aziendali, potrebbe consentire a coloro che sono prossimi all'uscita dal mondo del lavoro, di poter ricorrere (per massimo 4 anni) al part-time, con recupero parziale della retribuzione persa e con contribuzione piena ai fini pensionistici, consentendo altresì che le ore non lavorate vengano utilizzate per fare nuove assunzioni, tutto ciò finanziato non da fondi pubblici, ma dai Fondi Occupazione e Solidarietà del nostro Settore, che ancora una volta, grazie alla lungimiranza delle Parti Sociali coinvolte, si conferma un valido strumento per la difesa dei livelli occupazionali. Quindi, anche in BNL abbiamo a disposizione uno strumento negoziale da attivare per poter attuare in tempi rapidi un ricambio generazionale sostenibile. E per renderlo più appetibile, potremmo chiedere e concordare con l'Azienda un intervento economico aggiuntivo a favore dei colleghi senior che decidessero di andare in part-time.

Andrea D'Orazio

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)

IL FONDO PENSIONI BNL PREMIATO COME MIGLIOR FONDO PENSIONI ITALIANO

di Ivan Tripodi

Qualche settimana fa, si è svolto a Dublino l' "IPE Conference & Awards 2018" che rappresenta una delle massime manifestazioni europee del mondo dei Fondi Pensioni: una sorta di Premio Oscar della materia che, nel caso di ottenimento di un premio, cambia radicalmente la storia e le prospettive dei singoli Fondi. L'IPE è uno dei più influenti ed autorevoli network dedicato ai Fondi Pensione che raccoglie e fornisce notizie, analisi, rapporti approfonditi e dati sui Fondi europei. L'annuale manifestazione, molto attesa da tutto il settore, premia le eccellenze sia per Paese di provenienza che per specifiche tematiche. L'edizione di Dublino ha visto una presenza boom, infatti hanno aderito ben 459 Fondi Pensione provenienti da 24 paesi europei, i quali rappresentavano un ammontare complessivo di asset pari ad un importo pari a circa 2 trilioni di euro. Nell'ambito di questo prestigiosissimo evento il Fondo Pensioni BNL/BNPP ha ricevuto il premio come miglior Fondo Pensioni italiano e, contestualmente, è entrato nella classifica dei primi cinque Fondi Pensione europei nella categoria riservata alla gestione degli investimenti ESG/SRI. Si tratta di un risultato semplicemente eccezionale che è motivo di vanto ed orgoglio per tutti noi. E' doveroso evidenziare come i premi ricevuti dal Fondo Pensioni BNL/BNPP rappresentino il tangibile riconoscimento del cambiamento epocale che il nostro Fondo ha portato avanti nella gestione della tematica degli investimenti ESG passando da una gestione passiva (ex post) ad una politica attiva caratterizzata da ferree analisi preventive. Si tratta di una sfida che ci ha portato a raggiungere la vetta nel mondo dei Fondi Pensione; una sfida caparbia ed entusiasmante voluta unitariamente da tutto il Consiglio d'Amministrazione di concerto con la sempre puntuale e ineccepibile Struttura del nostro Fondo Pensioni BNL/BNPP. Insomma, un en plein che premia il lavoro di questi anni che hanno visto una mutazione del Fondo sempre più attento alle esigenze delle iscritte e degli iscritti e sempre più consapevole del ruolo fondamentale e basilare che lo stesso rappresenta nell'ambito del welfare aziendale.

L'ACCORDO IN PILLOLE

Conferma dell'Accordo sul Pendolarismo del 2012 e delle misure economico-normative per la mobilità geografica, che la Banca voleva pesantemente peggiorare. **Formazione:** adozione di programmi di riqualificazione per i 615 colleghi che dovranno cambiare mestiere, finanziati tramite il FOC. **Festività soppresse:** l'obbligo di pianificarli ed utilizzarli (anche ad ore) entro il 30 Novembre (e non più entro il 31.3 dell'anno successivo); in assenza di fruizione, è possibile utilizzarle entro e non oltre il 27 dicembre dell'anno di maturazione. *Per le giornate maturate nel 2018 rimane il termine di fruizione precedente (31 marzo 2019).*

Proroga di un anno dei quattro protocolli in scadenza il 31.12.2018, per consentirne il loro rinnovo adeguandone il contenuto alle evoluzioni degli ambiti disciplinati: (1) Protocollo in materia di Relazioni Industriali; (2) Protocollo in materia sociale e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro; (3) Protocollo sulla formazione; (4) Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto (che regolerà anche i nuovi poli Direct). **Accordo sul Flexible Working:** 2 gg settimanali per l'utilizzo ordinario del F.W.; 3 gg settimanali per i colleghi che operano nell'ex Servizi di rete che potrebbero essere trasferiti in altra sede a causa del concentrazione dei rispettivi uffici (circa 20 colleghi). Sperimentazione in Rete della formazione obbligatoria in F.W. per un giorno al mese: in 5 Hub (Napoli Centro; Puglia Sud; Roma Ovest; Venezia Polesine; Milano Centro) si effettuerà il pilota per poi, a conclusione della sperimentazione se positiva, estenderlo a tutta la rete. **Accordo su salute/sicurezza** nelle filiali/succursali, incentrato sulla regolamentazione delle situazioni in cui un collega si trovasse ad operare da solo, dettagliando quello che in pratica deve fare: 1) Posizionare le bussole (o le sliding doors) in manuale e inserire il metal detector; 2) Contattare immediatamente il numero telefonico dedicato della sala operativa informando della situazione e comunicando il numero del proprio cellulare aziendale; 3) Indossare il dispositivo di safety che verrà messo a disposizione (device); 4) Tenere costantemente con sé il proprio cellulare aziendale. L'Azienda, nella propria emananda normativa, preciserà che: 1) le ferie saranno programmate e pianificate con l'intero organico Filiale/succursale rispettando la pianta organica (cioè l'ipotesi di funzionamento di un'agenzia con un solo operatore non potrà essere conseguente alla fruizione delle ferie), 2) i gestori cross (PA e Businnes) devono per mission del proprio ruolo essere presenti nelle succursali almeno un giorno a settimana. Nonostante queste impostazioni gestionali, che riducono la possibilità dell'operatività ad 1, il sindacato ha dichiarato la propria profonda contrarietà al progetto aziendale. Attualmente le Filiali che potrebbero operare con un solo operatore sono 8: Catania 2; Milano 10; Genova 8; Novara 1; Grosseto 1 e Torino 5, 15 e 22.

Condizioni mutuo prima casa (con decorrenza 1/1/2019): confermato il tasso del 1,20 per le nuove erogazioni. Per lo stock riduzione di 0,20 punti sino al limite di 1,20. Importo richiedibile sino a 350 mila euro; oltre 350 mila tasso dell' 1,60. Condizioni estese anche ai figli dei dipendenti. Il tasso del mutuo non sarà più considerato un benefit ai fini fiscali in quanto sarà inserito nel contratto. Questa prassi consentirà, in caso di vendita dell'immobile, l'accollo del mutuo al tasso in essere da parte dell'eventuale acquirente.

Anticipazione: viene meno la differenziazione dell'importo in base all'inquadramento. Pertanto l'importo è stabilito come segue: sino a 50.000 a 60 mesi tasso dello 0,50; sino a 75.000 a 84 mesi tasso dello 1,50; sino a 100.000 a 120 mesi tasso del 2,50.

Valutazione professionale: l'accordo conferma la previsione di quello del 2016, ai sensi del quale si determina la perdita del VAP dopo due anni consecutivi di giudizio negativo "Non raggiunto" (per il CCNL ne basterebbe uno).

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

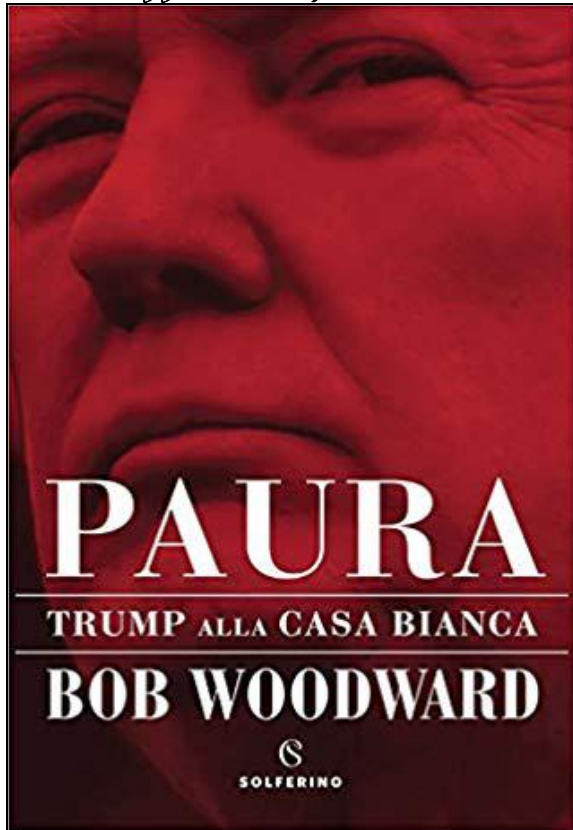
L' A F O R I S M A

Le tre parole della derisione:

'Arbeit macht frei', 'Il lavoro rende liberi'

(Primo Levi)

Un Suggerimento per la Lettera



BOB WOODWARD (Geneva/Illinois, 1943) è uno dei più noti giornalisti statunitensi ed è la firma di punta del Washington Post.

È autore o coautore di ben nove saggi, tutti diventati *best seller*. Tra questi il libro *Tutti gli uomini del presidente*, scritto insieme a Carl Bernstein, e riguardante la loro inchiesta sul caso Watergate che portò alle dimissioni del Presidente degli USA Richard Nixon.

Con l'autorevolezza del giornalista che ha attraversato e narrato otto presidenze americane, da Nixon a Obama, Bob Woodward rivela, con dettagli inediti, i retroscena della presidenza di Donald Trump, e i processi decisionali sulle maggiori questioni di politica interna ed estera. Il libro "Paura" (Solferino, 2018) è un reportage in presa diretta dalla Casa Bianca che mette sotto esame i dibattiti più scottanti e le risoluzioni più importanti decise all'interno dello Studio Ovale, della Situation Room, dell'Air Force One e della residenza privata del Presidente.

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

C'era una volta...

una banca che veniva considerata da tutti "mamma banca", l'azienda che in modo forse anche paternalistico veniva incontro alle difficoltà dei colleghi, li gratificava e cercava in tutti i modi di creare un ambiente familiare intorno ai propri collaboratori. Insomma, quello che oggi chiamiamo welfare, ieri veniva messo in pratica dalla mia azienda: piccole cose, che rendono vivibile la propria vita lavorativa e danno quel senso di appartenenza che crea un "gruppo" con cui affrontare le quotidiane difficoltà lavorative. Sono troppo giovane per ricordare queste cose che un "un anziano" mi ha raccontato con semplicità. L'ho incontrato in questi giorni di festa dopo anni che, lui in pensione, non rivedevo. Ma io, cosa racconterò una volta in pensione ai miei colleghi più giovani? Lavoro in questo Istituto, da venticinque anni e non potrò ricordare nulla di tutto ciò se non il tempo impegnato quotidianamente nel mio ufficio fra pressioni sul lavoro, ambienti con scarsa areazione e senza un minimo di privacy. Avrei voluto ricordare, non solo una qualche gratificazione, l'orologio che una volta la Banca dava ai colleghi che raggiungevano una anzianità di 25 anni, il pacco che regalava per la Befana ai figli dei dipendenti, ma anche i tassi dei mutui che venivano regolati dal buon senso, e non dai mercati, i conti correnti senza "balzelli". Ci vantiamo di essere una grande banca, ma lo siamo davvero? Ma qualche manager si domanda come mai è scomparso il senso di appartenenza a questa azienda ed è necessario stimolare l'advocacy dei colleghi?
(Lettera firmata)

LA REDAZIONE: Caro collega, l'azienda in cui lavoriamo non è ora, ma non è stata in passato ne una madre e neanche una matrigna. Viviamo con i piedi ben piantati nel presente e non evochiamo con nostalgica una età dell'oro che non è mai esistita. Su un punto, però, concordiamo con te: il senso di appartenenza ed il "fare squadra" era una caratteristica che contraddistingueva il vivere ed il lavorare in BNL. Questo spirito ora non c'è più: ma il top management, invece di rincorrere fantasiose e distorte ipotesi di aumento di produttività, si è mai chiesto di chi è la responsabilità di questa dissoluzione? Sicuramente non a causa delle lavoratrici e lavoratori di questa azienda.

La Vignetta

RISOLTO DALL'IMMOBILIARE IL PROBLEMA DEI BAGNI PICCOLI NELLE NUOVE AGENZIE

