

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**

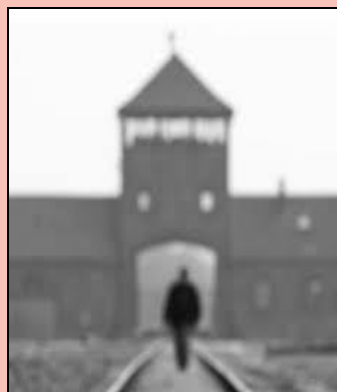


**ANNO VIII N. 78
GENNAIO 2019**

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

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

**27 GENNAIO,
IL GIORNO DELLA
MEMORIA**



**PER NON
DIMENTICARE**

(a pag. 2)

MASSIMO MASI: LA UILCA HA RIBADITO LA CENTRALITA' DEL CCNL E L'AUMENTO ECONOMICO

INIZIATI GLI INCONTRI TRA ABI E SINDACATI PER IL RINNOVO DEL CCNL

Si è svolto il primo incontro con l'Abi per il rinnovo del CCNL Credito. Le Organizzazioni Sindacali hanno firmato un Accordo con la Controparte, concordando che gli incontri per il rinnovo del CCNL si svolgeranno entro e non oltre il 28 febbraio 2019 saranno convenzionalmente considerati svolti entro il 31 dicembre 2018. Dal 13 febbraio è stato fissato un calendario di incontri, orientati a ricercare un Accordo di Programma che individui le tematiche di maggiore rilevanza ai fini del confronto sul CCNL in attesa della piattaforma sindacale. L'Accordo non ha valenza di proroga o di ultrattività di disposizioni di cui alla contrattazione nazionale delle quali sia espressamente prevista la scadenza del 31 dicembre 2018.

Il Segretario Generale UILCA Massimo Masi nel suo intervento ha ribadito la centralità del Contratto Nazionale, soprattutto auspicando "che vengano stabilite regole precise tenendo conto di un sistema che è in perenne e continua evoluzione, visti i mutamenti del mercato finanziario, dei soggetti creditizi e l'avvento delle nuove tecnologie".

La UILCA non è disponibile ad accettare compromessi che vogliano superare il Contratto Collettivo Nazionale ampliando anche la successiva contrattazione decentrata o di secondo livello e ha ribadito l'imprescindibilità degli aumenti economici a partire dal 1° gennaio 2019 e ha inoltre chiesto all'Abi e ai gruppi bancari di uniformare le proprie politiche al fine di evitare pericolose discrasie.

#FuturoalLavoro

**MANIFESTAZIONE
NAZIONALE**

**PROMOSSA DA
CGIL-CISL-UIL**

**ROMA
SABATO 9
FEBBRAIO**

**CONCENTRAMENTO
CORTEO
ORE 9.00**

**P.ZZA DELLA REPUBBLICA
COMIZIO CONCLUSIVO
ORE 11.00**

**PIAZZA SAN GIOVANNI
PARLERANNO
I SEGRETARI GENERALI**

**M. LANDINI
A. FURLAN
C. BARBAGALLO**



IL PUNGIGLIONE

"Next Future is Now" è stato l'avveniristico slogan-titolo della Convention della Divisione Commercial e Private Banking 2019 che si è tenuta a Roma il 17-18 gennaio 2019 presso il Palazzo dei Congressi dell'EUR. Una Convention che, - alla faccia del mantra che quotidianamente viene diffuso in banca, vale a dire la necessità ineludibile di procedere al taglio dei costi e, spesso e volentieri, di servizi fondamentali per tenere in piedi la "baracca BNL", - si è caratterizzata per un discutibile sfarzo oggettivamente fuori luogo. Dunque, utilizzando anche noi (solo per questa volta) l'idioma anglosassone, possiamo affermare che la due giorni romana è stata caratterizzata da succulenti lunch, robusti cocktail ed invidiabili dinner, il tutto coniugato con balli pseudo-aggreganti, con noiosi giochi e con ricchi premi e cotillon. Le colleghe e i colleghi hanno fatto buon viso a cattivo gioco poiché il commento unanime ha riguardato l'assoluto contrasto tra l'ostentazione della Convention e la concreta "vita quotidiana" nelle Filiali e Succursali BNL che è contrassegnata da pesantissime criticità. Pertanto, visto il momento complicato dell'azienda, sarebbe stato opportuno un atteggiamento decisamente sobrio ed austero!!!

Ps: non ci vengano a dire che l'evento è stato sponsorizzato poiché questa eventuale giustificazione sarebbe ancora più grave. Come dire: la toppa è peggiore del buco!!!

27 GENNAIO, IL GIORNO DELLA MEMORIA: **PER NON DIMENTICARE**



PUBBLICHIAMO LA LETTERA DI GUIDO BERGAMASCO, **STUDENTE EBREO DI 21 ANNI DEPORTATO AD AUSCHWITZ, 1942**

Caro fratello, quanto vorrei spedirti questa lettera, ma purtroppo non mi è possibile. Posso solo scriverti, sperando che un giorno, in qualche modo, questo pezzo di carta straccia arrivi in mano tua e tu possa sapere che io sto bene. Quando arrivi qui, come prima cosa, ti spogliano. Ti portano via i vestiti, l'orologio, i documenti, le foto. Poi ti rasano i capelli, a zero. Li ammassano in grandi mucchi, così fanno anche per le scarpe, i giocattoli dei bambini.

Ti privano di ogni cosa, ogni oggetto, seppur di poco valore, che abbia impresso qualcosa di quello che sei tu, o della persona che eri prima di entrare qui. Lo fanno perché chi è deportato in un campo di concentramento non può avere ricordi, anche il ricordo dei familiari viene schiacciato dall'esigenza di sopravvivere.

Poi consegnano ad ognuno una specie di pigiama, una tuta a righe bianche e blu, che diventerà il tuo unico abito, e infine ti assegnano un numero. 16924, questo è il mio. Sembra impossibile quanta gente sia rinchiusa qua dentro.

Ci tengono stipati in molti nelle nostre celle, prigionieri. Usciamo solo per lavorare, lavoriamo fino a quando le gambe ci cedono e le braccia non si sollevano più. Stiamo in fila per delle ore solo per ricevere un po' di brodo insipido con del pane vecchio ammollato, solo questo, una volta al giorno. Questo è il posto in cui quando conosci una persona non sai se il giorno dopo la rivedrai.

Fiamme escono dai forni crematori. Fumo giorno e notte. L'odore è terribile, insopportabile. Le file di uomini che vi si dirigono interminabili. Bambini, giovani, anziani, tutti vanno a morire nello stesso posto, nello stesso modo. Milioni di storie di persone diverse diventano cenere, insieme ai loro corpi.

Ieri camminavo per strada, stavamo andando a lavorare e c'era un vecchio che spazzava il cortile. Un ragazzo del mio gruppo gli rivolse un saluto chiaramente nostalgico con gli occhi pieni d'amore, "doveva essere suo padre", pensai. Il giorno dopo non c'era più, il ragazzo mi spiegò in lacrime che non aveva messo l'immondizia nel punto esatto ordinatogli da una SS. Per questo era stato massacrato, pestato a sangue, ucciso.

Ora io mi chiedo: è questa umanità? È per questo che Dio ci ha messi al mondo? Per uccidere? Sterminare le genti che secondo alcuni sono diverse o considerate un "peso sociale"? No.

O per lo meno voglio sperare che non sia così, fratello mio. Se questo è il vero disegno che Dio ha per noi, desidero morire subito, piuttosto che vivere in un mondo disumano.

Sono ormai 4 mesi e 13 giorni che mi trovo ad Auschwitz, e sono vivo. Forse è solo fortuna oppure qualcuno lassù crede che io sia destinato a sopravvivere e a raccontare questo ai miei figli.

Qui, dove mi trovo, all'entrata c'è una scritta: "Arbeit macht frei" che in tedesco vuol dire "il lavoro rende liberi". E' la prima cosa che ho visto quando sono entrato qui e non mi rimane che aggrapparmi a questo, sperare di guadagnarci la libertà, in qualche modo, lavorando sodo. A volte preferisco pensare che le persone che sono andate a morire è perché non si sono impegnate abbastanza, non hanno lavorato al massimo delle loro capacità. A volte raccontarsi delle piccole bugie aiuta ad andare avanti. Non voglio lasciare che le fiamme brucino anche la mia Fede, voglio credere, e sperare, perché è tutto quello che mi rimane.

Spero che dovunque ti trovi, tu stia bene. 1Ci rivedremo presto, ne sono sicuro.

Ti voglio bene.

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)

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE: LE QUESTIONI ANCORA APERTE

di Francesco Molinari

La riorganizzazione in atto in BNL, e soprattutto le modalità della messa a terra del progetto, rendono ancora più evidente che ci sono nella nostra azienda numerose ed importanti questioni irrisolte.

Questioni che rimangono sul tappeto senza alcuna soluzione apparente ormai da troppo tempo e che assumono una rilevanza strategica per il futuro del Gruppo in Italia. Ne cito soltanto due:

- 1) la gestione del personale che deve essere ripensata dalle fondamenta;
- 2) una politica attiva per un ricambio generazionale che ormai non può più essere rimandata.

Gestione del personale: non mi dilungo sulla critica delle modalità assunte dall'azienda per la messa in atto del piano industriale.

L'azienda è stata sommersa da una valanga di comunicati sindacali che provengono da tutte le piazze, in cui si denuncia energicamente una situazione non più tollerabile, di decisioni assunte senza alcun senso (almeno apparente), con cui si calpesta la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Emerge un malessere ben più profondo, che non è collegato soltanto a questa riorganizzazione, ma che è strettamente connesso ad un "grumo" di problemi strutturali che vanno dalle pressioni commerciali alla mancanza di prospettive professionali, dalla difficoltà ad affrontare gli inevitabili cambiamenti legati alla veloce evoluzione del nostro mestiere alla mancanza di supporti tecnici e professionali che l'Azienda non fornisce in modo adeguato!

Tutto ciò mette in discussione il senso di appartenenza delle colleghe e dei colleghi ad una azienda che assume logiche né condivise né comprensibili.

La gestione delle risorse è una cosa troppo seria per lasciarla in mano al business (ho preso in prestito una famosa frase di Clemenceau riferita ai generali a cui non si può delegare la gestione della guerra).

Non ha senso lamentarsi della caduta verticale dell'advocacy o della produttività, quando il clima lavorativo in azienda si è deteriorato da troppo tempo.

La Direzione Risorse Umane, e soprattutto il Top Management, deve prendere atto che c'è il concreto rischio di un pericoloso scollamento tra i lavoratori ed i manager di questa banca che, spesso ma non in tutti i casi (bisogna dirlo con sincerità) non sono in grado di gestire la complessità dei problemi che tutti noi abbiamo davanti.

Ricambio generazionale: l'età media in BNL è più elevata di quella del sistema. Gli ultrasessantenni rappresentano, sul totale dell'organico del Gruppo, una percentuale a 2 cifre.

E' necessario preservare e salvaguardare le professionalità delle c.d. "pantere grigie" (nella cui categoria con orgoglio mi annovero); ma è urgente effettuare non tanto una generalizzata riduzione dell'organico, ma un ricambio generazionale che potrà consentire una diversa e più funzionale allocazione delle risorse ed un naturale recupero di produttività, con un vantaggio non trascurabile per la proprietà: un costo strutturale nel tempo più contenuto.

Esiste, grazie anche alla lungimiranza del Sindacato, un ventaglio di strumenti per attuare questo piano che va programmato per tempo. Gli esodi finanziati dal Fondo Abi, un diverso utilizzo del FOC, il part time che può realizzare una staffetta generazionale (cfr. il ns. precedente Uilcattivi n. 77), e, non da ultimo, la normativa su "quota 100" con una conseguente campagna per un'adesione volontaria al pensionamento, affiancata da un piano di assunzioni/stabilizzazioni.

Forse è il problema dei problemi: se ci fosse stato nell'ultima riorganizzazione una quota di esodati, anche minima, correlata a nuove assunzioni, si sarebbero potuti evitare trasferimenti e riconversioni!

Ma la nostra proprietà ha fatto orecchio da mercante!

Parigi non è propensa ad effettuare questo tipo di investimento in Italia.

Per avere un'azienda forte e con prospettive di stabilità e di crescita in questo mercato è necessario effettuare un investimento che duri nel tempo e cioè investire sui lavoratori!

E' necessario ed indispensabile che BNPP lo capisca nei dovuti tempi e modi!

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L' A F O R I S M A

**Ho sempre impostato la mia vita in modo da morire
con trecentomila rimpianti e nemmeno un rimorso.**

(Fabrizio De Andrè)

*Ricordiamo con grande nostalgia il grande poeta e cantautore genovese
nel ventennale della sua prematura scomparsa avvenuta l'11 gennaio 1999*

Un Suggestivo per la Lettura

**A TRE ANNI DAL
BARBARO OMICIDIO,
AD OGGI IMPUNITO, DI
GIULIO REGENI
SUGGERIAMO UN LIBRO
D'INCHIESTA SU QUESTA
TRAGICA VICENDA**



ANTONELLA BECCARIA e **GIGI MARCUCCI** sono due giornalisti e scrittori, noti per il coraggio dimostrato in numerosi reportage ed inchieste scottanti.

Il libro "Morire Al Cairo" (Castelvecchi, Nuova edizione 2019) evidenzia con dovizia di particolari le tante bugie che hanno caratterizzato le indagini sulla morte del povero Giulio Regeni. Numerosi sono gli interrogativi: chi ha fatto scomparire il giovane studioso? Perché è stato torturato? Qual è il coinvolgimento dello Stato egiziano? Il passare dei mesi non contribuisce a creare chiarezza, anzi è fortissima la sensazione di trovarsi di fronte a spiegazioni di comodo. Dove sta la verità? Chi era Regeni, di che cosa si stava occupando in Egitto? Che rapporto ha la sua uccisione con altre violazioni dei diritti umani perpetrate in quel Paese?

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

Cara Redazione,
ma quale staffetta generazionale? Se la banca non assume più e noi "vecchi", e non solo, siamo addirittura in esubero, i MIDDLE CORPORATE chiudono, oltre 200 DAG sono in esubero e saranno riciclati e retrocessi.

Perché io dovrei lavorare **OBBLIGATORIAMENTE** Part Time, con retribuzione parziale dello stipendio, il quale verrebbe utilizzato per retribuire giovani assunti? E ribadisco, quali giovani assunti? Io non ne vedo, si vedono solamente Life Bankers, che non hanno nulla a che vedere con la BNL.....

I nuovi assunti, quali mansioni andrebbero a svolgere?

(Lettera firmata)

LA REDAZIONE:

Cara collega, ti ringraziamo per averci espresso tutte le tue perplessità sulla staffetta generazionale. Per prima cosa ti vogliamo tranquillizzare: nella nostra proposta non c'è alcun aspetto obbligatorio; il part time sarebbe solo ed esclusivamente volontario. Inoltre, siamo d'accordo con te, le assunzioni /stabilizzazioni ci sono state (negli ultimi anni circa 800) ma sono sempre poche. Di una cosa comunque siamo certi: se un'azienda come la nostra smette di fare assunzioni dobbiamo preoccuparci tutti, a prescindere dall'età e dalle mansioni. Un'azienda che non assume non ha futuro e noi vogliamo garantire un futuro dignitoso e professionalmente soddisfacente a tutte/i le/i lavoratrici/ori del Gruppo BNL, proprio per questo non smetteremo mai di chiedere e pretendere nuove assunzioni.

La Vignetta

PIANO INDUSTRIALE

**ALL'ORDINE FACITE AMMUINA,
TUTTI COLORO CHE STANNO IN AGENZIA
VADANO NELLA SUCCURSALE
E QUELLI DELLA SUCCURSALE VADANO IN AGENZIA,
E QUELLI IN CITTÀ VADANO NELLA PROVINCIA;
PASSANDO TUTTI PER LO STESSO HR.**

