

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO I N. 8
OTTOBRE 2012

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

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

**PRESSIONI
COMMERCIALI: GIUSTO
APRIRE UN DIBATTITO**
di Mario Cogo

In questi mesi, alcuni colleghi "commerciali" del Nord-Est (GCP, GRP, PB, GB, GIM ecc.) mi hanno trasferito le loro sensazioni ed il loro "vissuto" quotidiano su una problematica, le cosiddette "pressioni commerciali", che è diventata centrale e dirompente. La fotografia che ne scaturisce non calzerà a pennello per ogni "piazza", dal momento che la Banca, per quanto sia teoricamente uguale dalle Alpi alla Sicilia, presenta non pochi localismi, con declinazioni diverse rispetto ad un modello gestionale unitario. Lo scopo non è quello di trarre una sintesi o una conclusione, ma quello di provocare una discussione, un approfondimento e, se possibile, un coinvolgimento dei colleghi verso l'impegno del sindacato nel ricondurre il monitoraggio dell'azione commerciale su un binario di normalità, senza che la cosa sia vissuta in termini di vessazione, ma come normale attività di verifica del datore di lavoro rispetto all'attività svolta dal proprio personale. Ma in Italia è concepibile parlare di "situazione normale", visto che tutto è quasi sempre sotto o sopra le righe, o viziato da furberie e traviamenti? Lasciamo perdere i miei dubbi amletici e soffermiamoci su alcuni punti salienti: **Nuovo Mo-**
...segue a pag. 3

NUOVA SEDE DI TIBURTINA: E IL BILANCIO BNL ?

di **Francesco Molinari**

Gran battage pubblicitario, sulla stampa e sulla Intranet aziendale, per la nuova sede romana di BNL, da costruire nei pressi della Stazione Tiburtina. La sapiente campagna di comunicazione ci ha spiegato che il progetto, che coinvolgerà una buona parte di colleghe/i che lavorano a Roma, si inquadra nella strategia - più volte confermata dalla capogruppo BNP Paribas - di consolidare il radicamento in Italia e rafforzare il legame con la Capitale, con un investimento complessivo di circa 300 milioni di euro che avrà un impatto senza dubbio positivo sull'esangue economia capitolina. Lo scopo è la razionalizzazione e "l'efficientamento" delle molteplici sedi della Direzione Generale che sarà concentrata, nel 2015, in un'unica sede, con evidenti vantaggi funzionali e di gestione. Di fronte a questo obiettivo, appare quasi come un piccolo prezzo da pagare il "vagabonding" professionale di molti colleghi che, in questo periodo, subiscono e subiranno il trasloco della propria postazione di lavoro nel laborioso tentativo di raggiungere un difficile equilibrio tra organici, ripensamenti dei modelli organizzativi e del dimensionamento delle strutture, e spazi fisici disponibili negli attuali immobili, in parte sgomberati in vista della dismissione. L'intenso sforzo comunicativo sugli scenari di "Tiburtina 2015" ha, però, accuratamente evitato di trattare proprio il tema delle ingenti dismissioni immobiliari. Che destino avranno i palazzi del Quartiere Ludovisi e Via Veneto, il complesso di Piazza Albania, quello di Piazzale dell'Agricoltura all'EUR? Sembra evidente che il valore delle sedi storiche della Banca sia decisamente superiore a quello dell'annunciato investimento per la nuova sede. In proposito, desidereremmo
... segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

Nonostante le reiterate proteste, sindacali e non solo, la BNL si ostina a praticare una politica di selezione del personale decisamente sbagliata. In questa circostanza non ci riferiamo alle assunzioni di dirigenti, di figure apicali o di ruoli con responsabilità manageriali. Figuriamoci... Al contrario, ci rifacciamo, per esempio, al reclutamento che riguarda l'individuazione di nuovi Direttori di Agenzia. Basta fare un giro su internet, nei siti specializzati e non solo, per verificare che la BNL è alla costante ricerca di persone, rigorosamente provenienti dall'esterno delle sue pareti, da inquadrare nella qualifica di DAG. Questa precisa scelta aziendale rappresenta una palese ed ingiusta mortificazione che colpisce i circa 14.000 dipendenti della BNL. Donne e uomini che con quotidiana abnegazione portano avanti la "baracca", spesso in luoghi e situazioni complicate e difficili. E' universalmente noto che quando le colleghe e i colleghi manifestano il legittimo desiderio di una crescita professionale e si candidano, per esempio, proprio per il ruolo di DAG, vengono sistematicamente stoppati con motivazioni di vario tipo: sboccia una fantasia floridissima che, nei fatti, rappresenta un perfetto alibi finalizzato a "segare" alla radice qualsiasi ambizione. "Lei non ha la necessaria esperienza di business" oppure "Lei deve ulteriormente approfondire l'attività creditizia": insomma, c'è sempre qualcosa che non va e che blocca l'eventuale crescita professionale. Il paradosso è che, magari dopo qualche giorno, vengono assunti da fuori incolpevoli DAG che non hanno esperienza né commerciale, né sul rischio creditizio. Insomma, una linea aziendale, - fra l'altro, assolutamente contro-produttore e ai limiti del masochismo, - che provoca distacco e disaffezione da parte delle colleghe e dei colleghi. Una linea che, secondo noi, per il bene della stessa BNL deve essere rapidamente modificata attraverso la piena e forte valorizzazione dell'inestimabile capitale umano che compone la nostra Banca.

SIAMO ALLA VIGILIA DI PESANTI CAMBIAMENTI?

di Andrea D'Orazio

L'acuirsi della crisi dei debiti sovrani ed il conseguente peggioramento del quadro macro-economico internazionale e, in particolare dell'Area Euro, stanno provocando dei grandi cambiamenti sul modello di Banca nel nostro Paese. L'ABI non perde occasione per rappresentare la difficoltà delle Banche di produrre ed incrementare i ricavi a fronte di costi ritenuti troppo alti, soprattutto quelli del personale, se confrontati con gli altri settori merceologici. Sui conti economici delle Banche pesano sempre di più sia le difficili condizioni del sistema produttivo del Paese, con un marcato peggioramento del merito del credito, sia il costo delle pesanti misure regolamentari varate negli ultimi anni. L'ABI afferma che il personale bancario è largamente inquadrato nei livelli più elevati (38,6% nei quadri direttivi e 18,6% nel IV livello retributivo della 4^a Area) e che la sua composizione è estremamente rigida essendo costituita per oltre il 96% da personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre la recente riforma pensionistica ha creato un'ulteriore drammatica criticità, in quanto innalzando l'età pensionabile con il drastico e repentino incremento degli anni di permanenza in azienda, ha fatto vacillare nelle sue fondamenta il Fondo di Solidarietà (l'ammortizzatore sociale di categoria che non comporta oneri per la collettività), costringendo all'incertezza migliaia di "colleghi esodati". I banchieri si sono accorti troppo tardi che le strategie di questi anni non sempre erano azzeccate: ad esempio la crescita continua del numero degli sportelli, che ha portato l'Italia ad avere una concentrazione pari a 56 sportelli ogni 100.000 abitanti (contro un dato UE di 42), non è coerente con la constatazione che il numero di operazioni a sportello è calato negli ultimi 4 anni a livello sistemico del 35%. Inoltre, è cambiata anche la modalità dell'offerta dei prodotti bancari, con l'affacciarsi sul mercato di Banche che operano solo sui circuiti telematici che, in pochi anni, hanno acquisito quote di mercato a discapito delle aziende bancarie "tradizionali". Ora, i banchieri cercano affannosamente di rimediare al calo dei profitti e pensano di aver trovato la ricetta miracolosa: non riuscendo ad aumentare i ricavi, tentano di comprimere i costi e quindi gli stipendi dei bancari, dimenticandosi, però, di ridurre i loro stratosferici compensi, così come recentemente auspicato anche da Bankitalia. Su questa "semplice e classica" strategia sono basati i nuovi Piani Industriali recentemente rielaborati dalle maggiori Banche del Paese, con conseguenti pesanti ricadute anche sul piano occupazionale. Dal punto di vista organizzativo si alleggerirà il peso delle strutture centrali il cui personale migrerà verso la Rete che sarà semplificata nella sua organizzazione (maggiore standardizzazione dei ruoli ed industrializzazione dei processi commerciali che, nell'ottica datoriale, dovrebbero comportare una marcata riduzione dei ruoli di responsabilità) promuovendo altri canali alternativi di contatto con la clientela, come quello telematico. I Piani Industriali, inoltre, prevedono l'esternalizzazione di interi settori produttivi (come il back-office in MPS) e la drastica riduzione dei livelli occupazionali nel settore con oltre 20.000 lavoratori in esubero. Questa "linea strategica" portata avanti dai maggiori Gruppi bancari entra in rotta di collisione con l'intero impianto del CCNL recentemente sottoscritto, scaricando esclusivamente sui lavoratori il peso di scelte strategiche sbagliate e della congiuntura negativa.

POSTAZIONI DELLA SEDE DI TIBURTINA: OPEN SPACE O.....POLLI IN BATTERIA

Che l'ambiente di lavoro, cioè le condizioni materiali e gli spazi nei quali si effettuano le prestazioni di lavoro, condizionano la produttività e la qualità del lavoro nonché la qualità stessa delle relazioni tra colleghi è un fatto ormai assodato. Che l'open space sia la condizione ideale per favorire produttività e qualità della vita lavorativa in azienda è tutto da dimostrare. E', quindi, strana la seguente risposta che la Direzione Immobiliare ripete come un salvifico "mantra" alle domande di preoccupati colleghi che su Echo'Net chiedono informazioni sull'organizzazione degli spazi degli uffici nella nuova mega sede della Tiburtina: "Non possiamo semplicemente parlare di Open Space, i nuovi uffici di Tiburtina avranno una disposizione tipologica aperta che permetterà di lavorare in un nuovo modo, più moderno, più efficace, più razionale". Allora, il dubbio ci assale: vogliono addolcire l'amara pillola che i colleghi romani dovranno ingoiare? In un'ottica centrata esclusivamente sul risparmio, l'open space comporta senza dubbio dei vantaggi immediati: c'è bisogno di meno spazio a disposizione e l'allestimento degli uffici è meno costoso. Inoltre, c'è la speranza che in ambienti comuni potrebbe migliorare la comunicazione tra colleghi e la socializzazione del lavoro. Ma alla fine le controindicazioni superano abbondantemente i vantaggi. Il costante brusio di sottofondo, provocato involontariamente dagli altri colleghi con le telefonate e le discussioni di lavoro, impediscono la concentrazione e riducono la produttività. La mancanza di privacy acustica e visiva può produrre alti livelli di stress, imprevisti sbalzi di pressione e conflitti. Alcuni studi della materia hanno evidenziato come questi luoghi sono caratterizzati da un "insidioso contagio emotivo". Piuttosto che generiche rassicurazioni sulla modernità e razionalità del nuovo modo di lavorare, le colleghe ed i colleghi hanno diritto di essere informati CONCRETAMENTE su come sarà strutturato lo spazio nel quale dovranno lavorare, vivere e relazionarsi tra loro. L'esperienza sin qui acquisita ci dice che gli open space di Aldobrandeschi non brillano certo per efficienza e razionalità, né sono considerati ambienti confortevoli dai lavoratori che "frequentano" quegli ameni uffici. Ci si potrebbe obiettare che adattare all'open space una struttura preesistente presenta delle difficoltà tecniche e dei limiti che non esisterebbero per gli edifici nuovi; anzi, in questo caso, una accurata progettazione degli spazi a pianta aperta dovrebbe sfruttare al meglio tutti i pregi e le potenzialità di questa modalità logistica, mitigandone i difetti. Non abbiamo un pregiudizio sugli open space e non vogliamo demonizzare questo modo di organizzare gli uffici. Anzi, ci asteniamo, al momento, dall'esprimere un giudizio puntuale in attesa di conoscerne il progetto nel dettaglio. Desideriamo, quindi, sapere quanti metri quadrati avrà a disposizione ogni collega, quante postazioni di lavoro sono previste per ogni ambiente e se è previsto un separatore mobile tra le varie scrivanie, a protezione della privacy. Desidereremmo avere concrete assicurazioni circa gli impianti di condizionamento che dovranno garantire un adeguato ed omogeneo "microclima" e i sistemi di illuminazione complessiva della struttura e delle singole postazioni. Sono elementi che vengono sottovalutati, ma che sono determinanti per una vivibilità di questi ambienti lavorativi. In attesa di avere queste preziose risposte, facciamo presente a coloro i quali hanno il compito di progettare questi spazi che le lavoratrici ed i lavoratori romani non si faranno trattare come "polli allevati in batteria" che stanno, vergognosamente, attaccati uno all'altro.

PRESSIONI COMMERCIALI: GIUSTO APRIRE UN DIBATTITO

segue da pag. 1

dello organizzativo: è opinione diffusa che le nuove figure apicali volute dalla riorganizzazione hanno dato vita ad una spinta commerciale connotata da pesanti pressioni. Il primo approccio dei nuovi capi verso i collaboratori è stato in taluni casi ispirato da diffidenza ("ma guarda te con che personale devo fare i risultati"); qualche capo ha evocato possibili scenari di licenziamenti collettivi o di future pesanti restrizioni delle tutele sul posto di lavoro; qualcun altro ha adottato invece la politica del muro di gomma, di chi fa finta di ascoltare i collaboratori (ma in realtà le cose entrano da un orecchio ed escono dall'altro). Anche l'approccio iniziale di alcuni colleghi nei confronti dei capi è stato segnato da diffidenza e scarsa fiducia ("Da dove arrivano questi? Ma non leggono i giornali, come si fa a fare questi risultati in piena crisi?? Ma non sanno che c'è una concorrenza spietata, che ci dobbiamo difendere con le unghie e coi denti, che i nostri prodotti e le nostre condizioni sono fuori mercato, che non siamo banca di riferimento nel territorio??). In conclusione il nuovo modello organizzativo viene vissuto come un generale scadimento delle condizioni di lavoro, connotate da una forte ripresa delle "pressioni commerciali"; **Progetto Omega:** alcune agenzie del territorio a scarsa redditività sono state assoggettate ad un percorso di verifica commerciale molto "stringente"; in alcuni casi la comunicazione verso i lavoratori interessati è stata condita da atteggiamenti pesanti e poco "signorili"; **Monitoraggio commerciale:** la Circolare 80 (ex 22/2008) è nei fatti ignorata. Quasi tutti i capi richiedono a fine giornata i dati di produzione direttamente ai collaboratori. Vari colleghi mi raccontano: "Le pressioni commerciali non chiudono alle 16.45 per riaprire il giorno dopo alle 8.15, ma ti restano nel corpo e nella mente per l'intera giornata e spesso e volentieri ti fanno dormire poco e male. Le pressioni ti arrivano da tutti quelli che hanno un ruolo gerarchico superiore al tuo, solo che se sei posizionato molto in basso le ondate cui sei sottoposto rischiano di schiacciarti, a meno che tu non sia o molto forte caratterialmente o intriso di ambizione per cui la pressione magicamente diventa la benzina per la tua vita. Il tuo capo che ride e scherza con te improvvisamente diventa il tuo aguzzino e ti chiede di dargli riscontro in cinque secondi su risultati che anche lui sa benissimo essere irraggiungibili, non risparmiandosi esternazioni e commenti coloriti che hanno un unico fattore comune inequivocabile: la tua inefficienza. Oramai siamo tutti monitorati ora dopo ora, sanno tutto di te; quanti contatti fai, quanti appuntamenti prendi, quante telefonate fai, quanto volte ti assenti, quante vendite fatte, quante sfumate. La macchina evidenzia il tuo punto debole e tendono a colpire proprio lì, per farti capire che sei sempre in debito nei loro confronti. Monitorare e' la parola d'ordine e la raccolta dei dati diventa quindi un passaggio fondamentale: meglio compilare un file di resoconto che concludere un affare"; **Budget:** è stata sottovalutata l'obiettivo difficoltà di collocare nuovi prodotti, in quanto molti portafogli sono in realtà ingessati (e lo resteranno ancora per anni) da collocamenti "forzosi" effettuati nel recente passato. Gli obiettivi assegnati a talune realtà sono considerati assolutamente sperequati tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche delle piazze (vedi Polizza Your Life). Le condizioni per accedere al premio sono ritenute proibitive: "la banca trova sempre qualche cavillo per non erogare il premio; inoltre ti cambiano le regole della "gara" mentre la gara è in corso e quindi"; **Agenda condivisa (Record) e "BNL Risponde":** l'agenda viene vissuta come un mezzo di controllo a distanza, che consente al "grande fratello azienda" un monitoraggio anelastico e totalizzante. Con la messa a regime di "BNL Risponde" la situazione peggiorerà, considerato che si potranno monitorare anche le telefonate in entrata "perse" dai gestori. **O.C. (occasioni di contatto):** sono la "bestia nera" per tutti i miei interlocutori. La dimensione ormai lillipuziana dell'organico della gran parte delle agenzie non consente di spalmare su altri colleghi le o.c. degli assenti, vanificando così le recenti modifiche effettuate alla procedura. Come dicevo all'inizio non traggio conclusioni. Voglio però che su queste problematiche parta una discussione, tra i colleghi e nel sindacato. Per capire tutti assieme come muoverci in una banca che è sempre meno istituzione e sempre più azienda, ci piaccia o no.

Mario Cogo

NUOVA SEDE DI TIBURTINA: E IL BILANCIO BNL?

segue da pag. 1

disporre di maggiori informazioni sull'impatto e sulle conseguenze che l'intera operazione immobiliare avrà sul bilancio della BNL. Per una migliore comprensione di tutta l'operazione è opportuno ricapitolare l'intera manovra immobiliare che si snoda in diverse fasi. Andiamo per gradi: 1) a BNPP Real Estate è stato affidato il compito di acquistare il terreno e realizzare l'imponente edificio di oltre 67.000 mq presso la stazione Tiburtina; 2) ci è stato riferito che la stessa BNPP Real Estate acquisterà da BNL l'ingente patrimonio immobiliare romano per poi ricollocarlo, immaginiamo, ad investitori privati; 3) alla fine della fiera, BNL acquisterà da BNPP R.E il nuovo immobile e quindi sarà proprietaria della nuova sede. A questo punto assumono una certa importanza i prezzi delle transazioni infra-gruppo (tra BNL e BNPP R.E.) che, potenzialmente, potranno avere l'effetto di determinare su quale bilancio delle due società sarà allocata la prevedibile plusvalenza generata da questa complessa operazione immobiliare. Sarà di pertinenza del bilancio della BNL, e quindi resterà in Italia, oppure sarà allocata nel bilancio di Real Estate, e quindi in partenza per Parigi? Non vorremmo che tutta questa operazione, oltre al meritorio obiettivo della costruzione della nuova sede di BNL, abbia anche un altro scopo, non espressamente dichiarato, di spostare significativi "asset" da una controllata ad un'altra. Ai fini complessivi del bilancio consolidato di Gruppo non c'è alcuna differenza, ma per BNL la differenza c'è, eccome!

Francesco Molinari

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

Povera patria! Schiacciata dagli abusi del potere, di gente infame che non sa cos'è il pudore, si credono potenti e gli va bene quello che fanno; e tutto gli appartiene. Tra i governanti, quanti perfetti e inutili buffoni!

(Franco Battiato)
dal testo della canzone "Povera patria"

Un Suggerimento per la Lettera



PETROS MARKARIS (1937), è uno scrittore e sceneggiatore greco di grandissimo successo. La popolarità di Markaris è, principalmente, legata alla creazione della figura del commissario Kostas Charitos, considerato dalla critica internazionale "il fratello greco di Maigret" e "il Montalbano di Atene" per la vicinanza col personaggio di Camilleri.

"PRESTITI SCADUTI" (Bompiani, 2011) racconta, appunto, le gesta del commissario Charitos. La sua temporanea serenità, caratterizzata dall'imminente matrimonio della figlia Caterina e dal collegato acquisto di una nuova autovettura, viene turbata da un insolito delitto: l'ex direttore di una grossa banca viene trovato morto nel suo giardino, decapitato di netto, probabilmente con una spada. E non è finita: qualche giorno dopo, un altro direttore di banca, questa volta un inglese, va incontro alla stessa sorte: decapitato con un colpo netto. Tocca al commissario Charitos scoprire la verità.

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 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

Ho superato 55 anni e, dopo una onorata carriera in banca, posso definirmi, senza falsa modestia, un buon professionista ed uno specialista nel campo in cui lavoro. Ho ricoperto molti ruoli in rete e da circa 10 anni lavoro in D.G e mi occupo di uno specifico settore operativo nel quale ho acquisito esperienza e competenze. Non la pensa così la Banca che, pur sfruttando al massimo le mie capacità lavorative, il mio orgoglio ed il mio attaccamento al lavoro, non perde l'occasione per lanciarmi precisi messaggi sull'intenzione di mettermi da parte, di "rottamarmi" in attesa, forse, di un futuro prossimo prepensionamento. E' un triste destino che accomuna molti colleghi della mia generazione che hanno avuto in "regalo" dalla Fornero un consistente allungamento della vita lavorativa, di cui l'azienda non sa proprio cosa farsene. Ho recentemente letto su un quotidiano che negli USA ed in Germania hanno intenzione di praticare delle politiche attive nei confronti degli ultra 55enni che, con molta enfasi, vengono definiti la generazione delle "pantere grigie (o brizzolate)" e sono considerati un fattore determinante e una "risorsa strategica" per superare l'attuale crisi economica (cfr. *La Repubblica del 15/08/2012 "Grey Economy" di Federico Rampini ed Andrea Tarquini*). Anche voi avete trattato questo tema nel 6° numero di Uilcattivi con l'articolo "Quali prospettive per gli ultracinquantenni" a firma di Montecristo (!?). A questo punto, tenuto conto che il problema non riguarda solo un caso singolo o isolato, ma coinvolge una consistente platea di colleghi/e, consentitemi di rivolgere, vostro tramite, una domanda ai nostri "illuminati manager": ma la Banca si è posta in modo serio e strutturato il problema dell'allungamento della vita lavorativa conseguente alla riforma pensionistica? Oltre alle generiche enunciazioni di principio effettuate dal Direttore del Personale sulla valorizzazione dei colleghi della mia età, sono stati elaborati precisi e concreti piani d'azione per affrontare il problema? Oppure si pensa di gestire l'inevitabile progressivo invecchiamento della popolazione degli attivi con le consuete periodiche e costose, soprattutto dal punto di vista sociale, campagne di prepensionamento (volontarie e non!). (L.F.)

La Redazione : *Caro L.F., ci fa molto piacere ricevere e pubblicare la tua lettera che solleva un problema "strutturale" da non sottovalutare. Tutti i soggetti in campo dovranno fare i conti con la riforma pensionistica i cui effetti non sono stati ancora prontamente analizzati ed affrontati soprattutto da parte delle aziende. Il nostro compito, come Sindacato e come Redazione di questo giornale aziendale, è quello di incalzare e pungolare la Banca, aprendo un "nuovo fronte" su queste problematiche. I difficili tempi in cui viviamo ci pongono davanti sfide impegnative che dobbiamo accogliere praticando una politica del lavoro che, individuando elementi di coesione generazionale, difenda e sviluppi contemporaneamente i livelli occupazionali, le nuove assunzioni di giovani, la qualità del lavoro, i percorsi di carriera e gli sviluppi professionali che devono evolversi nell'arco di tutta la vita lavorativa. E' una sfida che possiamo vincere se la affrontiamo tutti insieme, sapendo coniugare gli interessi delle nuove generazioni, che hanno bisogno di maggiori garanzie, con quelli dei colleghi più anziani a cui l'Azienda deve riconoscere la professionalità acquisita.*

Cara Redazione, ho ricevuto il vostro giornale da un collega iscritto alla Uilca. Vi confesso che aspetto ogni nuovo numero perché, finalmente, avete il coraggio di scrivere e dire cose concrete, coraggiose e scomode. Sono in Bnl dal 2001 e non sono mai stata iscritta a nessun sindacato, però vista l'aria che tira da un po' di tempo pensavo di aderire a qualche sigla. Bene, grazie a Uilcattivi vi comunico che ho deciso di iscrivermi alla Uilca. Ve lo siete meritato, però non fermatevi. Un caro saluto. (C.B.)

La Redazione: *Cara C.B., una sola parola: GRAZIE!!! La tua lettera, credici, ci ha quasi commosso. Una nuova importante legittimazione per la nostra attività quotidiana svolta, esclusivamente, a favore delle colleghe e dei colleghi che, per quanto ci riguarda, si realizza, anche, attraverso la diffusione di notizie scomode e/o sgradite. La tua decisione di iscrivermi (finalmente) alla UILCA, grazie a UILCATTIVI, rappresenta una piccola-grande conferma della giustizia del nostro lavoro e della bontà della linea editoriale del nostro news-magazine. Una cosa è certa e ti possiamo tranquillizzare: non cambieremo di una virgola la nostra condotta e continueremo a scrivere tutte le "verità", spesso occultate, che accadono in BNL senza fare sconti a nessuno.*