

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VIII N. 81
APRILE 2019**

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

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

**PERSEVERARE
(NELL'ERRORE)
E' DIABOLICO**

Nel numero 64 di UILCATTIVI (ottobre 2017) avevamo pubblicato un articolo intitolato "Due volte nella polvere, due volte sull'altar" nel quale, pur considerando pienamente legittima la riassunzione di un dirigente "pluristellato" che precedentemente aveva scelto di dare le dimissioni per

(... segue a pag. 3)

**VIVA IL
25 APRILE
FESTA DELLA
LIBERAZIONE
DAL NAZI-
FASCISMO
E IL
1° MAGGIO
FESTA DEL
LAVORO:
DUE DATE
FONDANTI
DELLA NOSTRA
DEMOCRAZIA**

UN ACCORDO PER IL FUTURO DI BNL

di Francesco Molinari

È da tempo che anche su questo giornale abbiamo sollevato una questione che consideriamo prioritaria ed indispensabile per il rilancio della nostra azienda: predisporre ed effettuare un piano pluriennale per il ricambio generazionale! L'accordo firmato il 16 aprile, a chiusura del confronto sindacale sulla ennesima riorganizzazione aziendale, ha per oggetto proprio la messa a terra di un piano per favorire nel triennio 2019/2021 l'uscita volontaria di massimo 950 colleghi a fronte del quale verrebbero assunti/stabilizzati 350 giovani.

Il cuore della trattativa e l'iniziativa del sindacato è stata quella di individuare una condivisa soluzione su tre cruciali aspetti: la gestione dei 600 esuberanti dichiarati dall'azienda; garantire l'assoluta volontarietà alle uscite utilizzando la leva di quota 100; individuare un adeguato tasso di sostituzione alle uscite attraverso assunzioni da indirizzare verso quelle strutture più in sofferenza. Su questi tre temi siamo riusciti a raggiungere intese con la controparte che riteniamo soddisfacenti. Infatti nel caso in cui non si dovesse raggiungere l'obiettivo minimo di 600 uscite (pari agli esuberanti dichiarati dall'azienda) non si applicherà in alcun modo la procedura della L. n. 223/1991

(... segue a pag. 3)

L'ACCORDO IN PILLOLE (a pag. 2)



IL PUNGIGLIONE

"Repetita iuvant" dicevano i latini con la grande ed invidiabile saggezza che li contrassegnava. Evidentemente, però, la scuola ed i maestri classici non hanno fatto breccia e non hanno "scolari" o attenti lettori tra i vertici di BNL. Infatti, nonostante i ripetuti ed incessanti segnali d'allarme riguardanti la situazione esplosiva che vivono la sia la Rete che la DG, la risposta della banca è stato il più assoluto ed imbarazzato silenzio. E' davvero paradossale dovere assistere a questo triste spettacolo: tutte le Filiali e le Succursali del nostro Paese, nessuna esclusa, lamentano quotidiani disagi e disservizi e i vertici di BNL si nascondono e tacciono. Un silenzio assordante che equivale e somiglia tanto ai numerosi muri di gomma che hanno caratterizzato la storia italiana. La differenza è che il silenzio aziendale è inaccettabile poiché rappresenta una fuga dalle precise responsabilità soggettive che scaturiscono dai ruoli ricoperti, fra l'altro ben lautamente remunerati, che non possono essere demandate o delegate ad altri. La situazione è esplosiva ed evidentemente non si ha contezza del livello di insoddisfazione e di abbandono che vivono giornalmente i lavoratori di BNL. Siamo ben oltre il normale livello di guardia e i rischi per il prossimo futuro sono enormi. Auspichiamo, pertanto, che quest'ennesima denuncia possa far rinsavire qualcuno e fargli rammentare, seppur in ritardo, il valore della locuzione latina "repetita iuvant".

L'ACCORDO IN PILLOLE

1) PIANO D'INCENTIVAZIONE QUOTA 100

MESI DI ANTICIPO RISPETTO ALLA LEGGE FORNERO	NUMERO DI MENSILITA' / INCENTIVO
Fino a 12 mesi	2 + 1 (premio tempestività)
Da 12 mesi ed 1 giorno a 24 mesi	6 + 1 (premio tempestività)
Da 24 mesi ed 1 giorno a 36 mesi	8 + 1 (premio tempestività)
Da 36 mesi ed un giorno a 48 mesi	9 + 1 (premio tempestività)
Da 48 mesi ed un giorno a 56 mesi	11 + 1 (premio tempestività)
Oltre 56 mesi ed un giorno	14 + 1 (premio tempestività)

L'ulteriore mensilità legata alla tempestività verrà riconosciuta nel caso di richiesta di uscita volontaria proposta entro il **3 giugno**.

2) OPZIONE DONNA

Per quanto riguarda la cosiddetta Opzione Donna sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo omnicomprensivo lordo pari a **14 mensilità** + l'eventuale mensilità legata alla tempestività.

3) ASSEGNI PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Verrà riconosciuto in un'unica soluzione un assegno di euro 5.000,00 per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO.

4) ASSISTENZA SANITARIA

Sarà mantenuta l'**assistenza sanitaria** alle stesse condizioni previste dal personale in servizio (dall'anno successivo all'uscita fino al raggiungimento della pensione AGO e per **un periodo massimo di 3 anni**).

5) PIANO DELLE ASSUNZIONI

USCITE	ASSUNZIONI	TD	Totali	Ingressi Cumulati
Fino a 400	100		100	100
Da 401 a 500	25	10	35	135
Da 501 a 600	25	10	35	170
Da 601 a 700	25	15	40	210
Da 701 a 800	25	15	40	250
Tot. Parziale	200	50*	250	
Da 801 a 850	50			250
Da 851 a 900	50		50	300
Da 901 a 950	50		50	350
Totale	350		350	

(*) a partire dalle 800 uscite e fino a 850, i tempi determinati in essere saranno sostituiti con assunzioni a tempo indeterminato.

Per le assunzioni previste fino a 800 uscite, il 75% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della Banca; per le assunzioni previste da 800 a 950 uscite, il 50% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della banca. Alle assunzioni di cui alla tabella che precede si aggiunge **l'assunzione di n° 10 figli di dipendenti deceduti in servizio**. Le assunzioni verranno effettuate di massima entro il 31/12/2019.

6) INCORPORAZIONE DI BNL FINANCE

A PARTIRE DAL 1.1.2020 con i colleghi che passeranno in BNL senza soluzione di continuità nel rapporto di lavoro.

TEMPISTICA PER L'ADESIONE CON "QUOTA 100":

Dal 6 Maggio al 3 Giugno (1^ parte della campagna) chi aderisce avrà il **premio di tempestività**;
dal 4 al 28 Giugno (2^ parte della campagna); **dal 1 al 5 Luglio** tutte le colleghe e i colleghi che avranno fatto richiesta riceveranno risposta dalla Banca; **dal 6 al 31 Luglio** periodo in cui formalizzare le dimissioni.
Prima uscita utile il **31 agosto 2019**.

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*)

UN ACCORDO PER IL FUTURO DI BNL

(segue da pag. 1)

sui licenziamenti collettivi, ma si attiveranno le altre leve contrattuali (formazione per riconversione professionale, parte time, mobilità funzionale e, dove strettamente necessario, limitata mobilità geografica ricorrendo anche al pendolarismo).

Conseguentemente, le/i colleghe/i interessate/i (una platea di oltre 2200 unità, comprensiva anche di 623 colleghe che possono scegliere la c.d. "opzione donna") ad un pensionamento anticipato potranno effettuare in assoluta libertà le necessarie valutazioni di convenienza soprattutto dal punto di vista personale, familiare ed economico, considerando anche l'incentivazione stabilita, che rappresenta un'ulteriore opportunità!

Infine, l'accordo prevede (con una scalettatura per fasce) che su n. 350 assunzioni, almeno 225 vengano indirizzate verso la rete commerciale, al fine di attutire i deleteri effetti dell'ultima riorganizzazione che si è accanita soprattutto sui colleghi di rete.

Il Sindacato è consapevole che solo creando nuovi posti di lavoro e favorendo l'ingresso in azienda.

Francesco Molinari

PERSEVERARE (NELL'ERRORE) E' DIABOLICO

(segue da pag. 1)

assumere alti incarichi in un'altra banca "concorrente", criticavamo la decisione allora assunta dai vertici aziendali, facendoci la domanda, da noi stessi considerata ingenua e retorica: "Fu vera gloria?"

Non potevamo immaginare che sempre lo stesso dirigente "pluristellato" a distanza di pochi anni ha ridato nuovamente le dimissioni! Non dobbiamo aspettare l'ardua sentenza dei posteri (invocata dal Manzoni), né richiedere un'ordalia per conoscere il giudizio divino su tutta questa vicenda.

Noi semplici mortali possiamo senza ombra di dubbio affermare che la scelta del top management è una attività discrezionale ma complessa e delicata che ha un forte impatto su tutta la struttura aziendale. E' opportuno che un'azienda venga diretta da una classe dirigente motivata, affidabile, capace di fare squadra e di stimolare le persone che dirige, anche con l'esempio.

Quello che abbiamo di fronte non è certo un esempio edificante. Se si cerca la condivisione di valori e programmi, se si intende stimolare l'advocacy dei dipendenti e della clientela si deve cambiare radicalmente paradigma. Non criticiamo chi ha deciso di trovare altri lidi per sperimentare le proprie capacità e le proprie doti manageriali.

Solleghiamo delle forti perplessità sulle scelte aziendali che non premiano certo l'attaccamento all'azienda e la coesione aziendale. In un periodo in cui il Sindacato e l'azienda si confrontano, anche in modo aspro e forte, per ricercare le necessarie convergenze per individuare una strada per far uscire la BNL dalle secche in cui è finita, questa vicenda deve rappresentare un monito per il top management: perseverare negli errori è diabolico; prima che sia troppo tardi facciamo tutti insieme una repentina inversione di marcia!

Valorizzate le professionalità presenti in azienda senza ricercare soluzioni fantasiose (e poi neanche così originali) propugnatte dalle onnipresenti ed onnipotenti società di consulenza, pagate profumatamente!

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

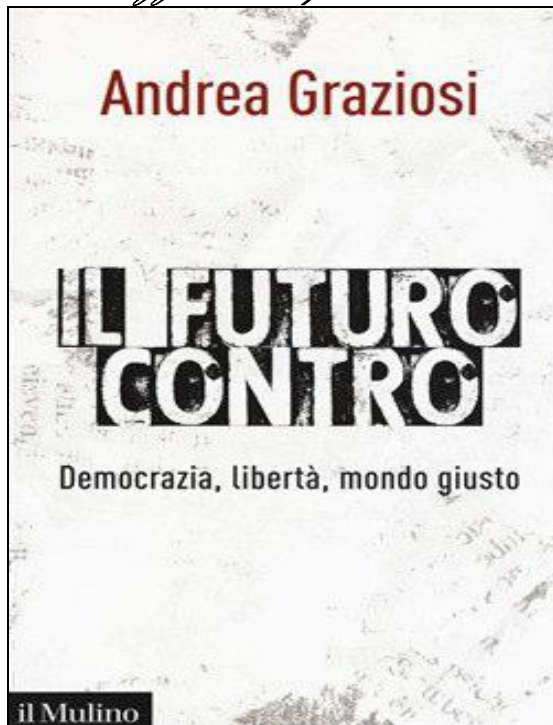
UILCA

L'AFORISMA

***I grandi geni hanno sempre incontrato
forti opposizioni da parte delle menti mediocri.***

(Albert Einstein)

Un Saggio per la Lettura



ANDREA GRAZIOSI (Roma, 1954) è uno storico ed accademico, autore di numerosi libri. Il libro "Il futuro contro" (*il Mulino*, 2019) ragiona sulla attuale crisi globale, mettendone in luce in primo luogo le diverse cause, dalle trasformazioni demografiche all'invecchiamento della popolazione, alla perdita di rango globale dell'Occidente, per poi interrogarsi sulle debolezze della democrazia liberale che, forte in fasi di crescita, si dimostra inadeguata in fasi di ristagno e risorse calanti. In questo quadro Trump, la Brexit, i risultati delle elezioni in molti paesi europei, la Turchia di Erdogan e l'India di Modi rappresentano, a livello globale, tendenze che paiono sancire il divorzio fra la democrazia e i principi liberali che l'hanno innervata, soprattutto in Occidente. Eppure viviamo in un mondo che non vede affatto, come si crede, un peggioramento socio-economico o un aumento delle disuguaglianze.

Particolare attenzione è riservata al caso italiano, che ha anticipato questa crisi mondiale della democrazia liberale, e a ciò che sarebbe ragionevole fare per costruire un futuro migliore.

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.



La Vignetta

**CON L'ULTIMA
RISTRUTTURAZIONE CI
SIAMO RITROVATI IN UN
CUL-DE-SAC**

**E PER USCIRNE
DOBBIAMO AVERE UN
SAC-DE-CUL**

