

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO V N. 49
MAGGIO 2016

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

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

LA VERITA' SU GLOBAL PEOPLE SURVEY

E' in dirittura d'arrivo il "Global People Survey 2016". I faccioni sorridenti del "People BNPP", rigorosamente multietnici e palesemente gratificati e felici, campeggiano su Echo'Net, invitando a partecipare entusiasticamente alla periodica celebrazione del felice clima aziendale. Belli, giovani e ammiccanti, come gli attori delle fiction, i protagonisti della locandina aderiscono totalmente ai "Valori Core del Gruppo". Ricorda un po' certi manifesti del Ventennio, che invitavano a partecipare alle adunate oceaniche. Bene... il "People BNPP" è bello e felice, in marcia verso nuovi orizzonti! Altro che i vecchi "banco-perini" che ancora si incontrano, con le loro facce mogie, negli antri bui di certi palazzi della vecchia BNL, o che si aggirano con aria sperduta nei corridoi dei nuovi edifici, concepiti con criteri innovativi (open space, unplugged room, hub, bench, enclosed, share office...) che loro, poverini, non riescono a capire (ma dove sarà il bagno?...). Qui viene, però, il primo dubbio. Gran parte delle 9.771 persone che hanno risposto al questionario 2015 (sempre secondo quanto scritto su Echo'Net) devono essere per forza vecchi "banco-perini". Di questi, secondo le "rielaborazioni" che sono state fornite dalle risposte (cfr. tabella riepilogativa in Echo'Net),
...segue a pag. 3

BONNAFE' CONFERMA L'IMMINENTE RISTRUTTURAZIONE DEL GRUPPO BNL

di Mario Cogo

Si è svolta a Parigi nei giorni 18-19-20 maggio la sessione primaverile del CAE di BNP Paribas. Come noto il CAE è un organismo di consultazione e informazione previsto dalle normative comunitarie per le aziende multinazionali presenti nel territorio della UE; non è deputato ad effettuare trattative o negoziati con la controparte. Ritengo utile fare una stringata sintesi dei principali temi trattati, che delineano a grandi linee le direttrici entro cui l'intero Gruppo (e quindi anche BNL) si muoverà nel prossimo futuro:

TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL GRUPPO: sono state fornite le linee generali del progetto che da qui al 2020 modificherà profondamente la strumentazione tecnica (con la dotazione di nuovi strumenti tipo tablet, smartphone, ecc.), l'ambiente fisico dei luoghi di lavoro e le caratteristiche della prestazione lavorativa: dagli uffici singoli agli spazi open space; dalla sede di lavoro stabile a quella variabile o da remoto (Smart Working-Telelavoro); da orari rigidi a flessibili; dalle riunioni con spostamento fisico delle persone alla videoconferenza. **CIB (Corporate and Investment Banking):** a seguito della crisi economica-finanziaria iniziata nel 2008 e della vicenda della multa americana, il bacino di questa attività si è fortemente contratto, determinando centinaia di licenziamenti a livello gruppo (migliaia a livello mondo). E' stato presentato un nuovo piano che porterà a ulteriori tagli di personale (meno 20% in Francia, una ottantina nel Regno Unito). Gli sviluppi della situazione saranno attentamente seguiti e monitorati dal CAE. **RISULTATI BNPP AL 31/12/2015 (con aggiornamento al 31.03.2016):** non mi soffermo sui dati e sull'andamento del Gruppo che sono disponibili anche su Echonet. La presenza dell'A.D. del Gruppo J. L. Bonnafé mi ha stimolato, inevitabilmente, a porre alcune domande sulle prospettive di BNL. L'A.D. ha sostanzialmente confermato l'esistenza di una complessiva progettualità su BNL che si sostanzierà di una prossima ristrutturazione, cui sta lavorando il nuovo CEO dr. Munari, volta a cercare di far tornare la Banca a produrre reddito, ma non ha aggiunto alcuna notizia di dettaglio. Ha mostrato un atteggiamento di cordialità rispetto alla realtà Italiana, effettuando un'analisi della situazione del credito nel nostro Paese che ha evidenziato una puntuale conoscenza dei fatti, riferendosi ai risultati degli altri grandi gruppi bancari, alla crisi della Popolari, al dissesto di molte Banche cooperative; ha anche espresso consapevolezza del fatto che è il "Paese Italia" ad avere problemi di stabilità e crescita, problemi che evidentemente si riflettono sugli attori della scena italiana creditizia e finanziaria.



IL PUNGIGLIONE

Da qualche giorno una miriade di Agenzie BNL sono aperte al pubblico anche durante la pausa pranzo. Questa recente apertura continuata al pubblico rappresenta, a ragion veduta, un enorme monumento all'inefficienza e alla disorganizzazione aziendale la cui responsabilità è totalmente da addebitare ad una serie di funzioni e di ben determinati soggetti, appartenenti al famigerato "business", che dimostrano palese ed incontrovertibile inadeguatezza. Infatti, a fronte di una lunga sperimentazione, effettuata su varie Agenzie sparse nel territorio e durata addirittura circa 8 mesi, la "messa a terra" di questo progetto aziendale è palesemente deficitaria. Quanto espresso è una valutazione oggettiva e scevra da qualsiasi pregiudizio o riserva sul programma medesimo. Un progetto, evidentemente, nato male che rischia di finire peggio... Basta rammentare che l'ufficializzazione della nuova modalità di apertura delle Agenzie coinvolte è stata comunicata prima ai clienti via sms o tramite messaggio sull'home banking e soltanto dopo, a qualche ora dalla partenza, ai colleghi coinvolti. La realtà concreta che registriamo nell'applicazione di questo nuovo orario delle Agenzie è caratterizzata dal fatto che nessuno è contento: non sono contenti i clienti che lamentano di dovere fare lunghe code o che, per esempio, in molte realtà, non possono recarsi presso le cassette di sicurezza nella fase del servizio ridotto, e, contestualmente, non sono contenti i lavoratori sui quali è scaricato il peso concreto di questa manovra aziendale. Insomma, un nuovo evidente patatrac realizzato da un management che necessita di una seria e non più rinviabile revisione....a tutto campo!!!

LA SCHEDA**IL LAVORO AGILE O SMART WORKING***di Antonio Bocchetti*

Nel n. 47 di UILCATTIVI abbiamo fornito alcuni dati in ordine all'applicazione dell'accordo aziendale sul flexible working (leggi testo dell'accordo sul sito www.uilcabnl.com). Tenuto conto del crescente gradimento e diffusione del "lavoro agile", riteniamo utile ritornare sull'argomento con una breve nota esplicativa che evidenzia alcuni aspetti importanti di questa nuova modalità di prestazione lavorativa.

CHE COSA E' LO SMART WORKING? Il 28 gennaio 2016 il Governo ha approvato un Disegno di Legge nel quale ha definito il concetto di "lavoro agile" o smart working come "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro". Il lavoro agile può essere svolto: in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno; utilizzando strumenti tecnologici; nei limiti di orario giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva; in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali azienda. Consiste, quindi, in una modalità organizzativa orientata a generare maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. La finalità è l'incremento della produttività nonché favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro senza penalizzazioni fiscali e contributive nonché di salario.

QUALI SONO LE DIFFERENZE TRA LAVORO AGILE E TELELAVORO? Il telelavoro si sostanzia nella possibilità di lavorare al di fuori dell'ufficio ma in una sede determinata. Nello smart working il luogo di lavoro è scelto dal lavoratore. Ma in questo modo si sposta la responsabilità della sicurezza sul lavoro dal datore al lavoratore.

CHI PUO' LAVORARE IN SMART WORKING? Lo smart working consente anche a chi svolge compiti di tipo amministrativo di effettuare alcune attività con postazioni mobili grazie all'uso di computer e altri dispositivi informatici. Pertanto lo smart working è estensibile a tutti i lavoratori in quanto si configura come un nuovo strumento di lavoro e non si sostanzia in una nuova tipologia contrattuale. Può essere utilizzato anche in maniera "orizzontale": qualche pomeriggio a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

LA RETRIBUZIONE SI MODIFICA? Il trattamento economico e normativo previsto è uguale a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni in azienda nella sede lavorativa.

LA SICUREZZA PER I LAVORATORI: il citato Disegno di Legge stabilisce che il datore di lavoro dovrà adottare misure di protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore e questi dovrà conservare l'integrità degli strumenti tecnologici messi a disposizione. Il diritto alla sicurezza include, però, anche un altro importante diritto, quello alla disconnessione: al fine di arginare il rischio che il lavoratore diventi "schiavo" della connessione permanente, è auspicabile individuare regole e modalità per definire fasce orarie di disconnessione. Diverse grandi aziende tedesche e francesi hanno già raggiunto accordi tra le parti per evitare il fenomeno dell' **always on** (Volkswagen, Bmw, Henkel, Axa France, Orange). In Francia si sta discutendo di inserire il **diritto alla disconnessione** nell'ordinamento. Il tema, che merita un adeguato approfondimento, è tanto attuale quanto delicato.

I VANTAGGI PER IL LAVORATORE: diminuzione del tempo legato a spostamenti; maggiore flessibilità nel programmare i tempi di lavoro; libera scelta del posto di lavoro; autonomia nella gestione della propria attività.

GLI SVANTAGGI PER IL LAVORATORE: isolamento e riduzione della relazione interpersonale; riduzione del coinvolgimento nel gioco di squadra e team; riduzione del confronto e comunicazione tra colleghi; rischio di una minore visibilità e carriera.

I VANTAGGI PER L'AZIENDA: aumento della produttività; riduzione costi fissi aziendali; riduzioni dei ruoli intermedi; maggiore flessibilità organizzativa.

GLI SVANTAGGI PER L'AZIENDA: riorganizzazione dei processi aziendali; difficoltà di gestione a distanza; adeguare e formare il proprio management ad un nuovo modello organizzativo.

E IL SINDACATO CHE PENSA? Lo sviluppo delle nuove tecnologia rende necessario una revisione dei modelli organizzativi aziendali. il progressivo spostamento dell'attività lavorativa dalle sedi tradizionali ad altre (come la propria abitazione) fa ripensare al concetto di occupazione ed apre scenari che qualche anno fa non potevano essere neanche immaginati: si impone una profonda riflessione sul concetto stesso di prestazione di lavoro. Se non esiste una sede di lavoro la prestazione di lavoro rischia di essere deregolata: il rischio di dilatare l'orario effettivo di lavoro; l'individuazione degli straordinari; le condizioni di sicurezza e tutela della salute; i profili relativi ai comportamenti oggetto di possibile sanzione disciplinare; i costi di fornitura, manutenzione e eventuale danneggiamento della "dotazione strumentale"; la partecipazione alla vita collettiva e sociale aziendale. Sono tutti aspetti delicati e meritevoli di attenzione da un punto di vista sindacale. In un contesto in profonda trasformazione dove le prestazioni sono sempre più centrate sul raggiungimento di obiettivi e valorizzazione delle competenze, la contrattazione collettiva torna prepotentemente in primo piano.

"Come UILCA abbiamo sempre dimostrato che siamo pronti ad affrontare il cambiamento e le innovazioni. Ma senza rispetto dei contratti e delle norme di lavoro, senza informazione, senza reale riconoscimento del sindacato, senza adeguate relazioni industriali e senza una formazione continua come possiamo raggiungere questi obiettivi? L'obiettivo che vogliamo raggiungere insieme è un modello di lavoro di valore per persone di valore".

(Massimo Masi, Segretario Generale UILCA - Seminario UIL su: "Smart Working e crescita professionale: istruzioni per un buon uso" - Marzo 2016)

SIGLATO UN IMPORTANTE ACCORDO SUL RISCHIO RAPINA

A fine aprile, dopo un lungo ed articolato confronto in sede di "Commissione Sicurezza" (prevista dal Protocollo sulle Relazioni Industriali sottoscritto a luglio dello scorso anno) si è raggiunto un accordo di modifica del "Protocollo sulla Sicurezza" relativo alla gestione del rischio rapina per le dipendenze BNL. In sintesi, di seguito, i punti salienti dell'accordo.

- A seguito dell'introduzione di alcune nuove tipologie di agenzie - alcune totalmente prive di diretta gestione di denaro da parte dei colleghi, altre con notevoli limitazione del denaro (cfr Agenzie Open, Europa, ecc) - sono stati introdotti specifici "controlli di sicurezza" al fine di calcolare il relativo livello di rischio a cui associate delle predeterminate misure di sicurezza finalizzate a mitigare il suddetto rischio. L'Azienda inizialmente era intenzionata ad abolire per dette tipologie di Agenzie la c.d. "scheda rischio", considerando le suddette tipologie di agenzie totalmente prive di rischio rapina. A seguito del confronto effettuato in sede di commissione l'originaria posizione aziendale è stata superata. Infatti è stata mantenuta la valutazione del rischio che sarà differenziata prevedendo, inoltre, un'apposita specifica valutazione per le agenzie Open ed Europa dotate anche di cassette di sicurezza.
- Continuerà ad essere erogata la formazione antirapina a tutto il personale di rete, anche a quello adibito alle agenzie Open.
- E' prevista l'estensione totale della videosorveglianza "evoluta". Nel caso in cui tale servizio di videosorveglianza venisse temporaneamente messo fuori uso, anche per le agenzie con livello di rischio da 1 a 7, verrà assicurata, sino al ripristino della videosorveglianza stessa, la presenza di una guardia armata.
- Viene disciplinato l'utilizzo di una "guardia non armata" presso le agenzie di livello "8" dove sia previsto il servizio di videosorveglianza con blocco dei mezzi forti nel caso di bussole sbloccate. Nel caso in cui le complessive condizioni ambientali lo consentano, il servizio di GPG può essere sostituito con un "presidio non armato", previo confronto con le competenti RSA (nel caso non ci siano RSA, con i competenti SCT). Il rappresentante sindacale locale può formulare osservazioni e proposte di cui l'azienda deve tener conto. Nel caso in cui le parti non dovessero raggiungere una valutazione condivisa, la questione verrà demandata alla Commissione Sicurezza (formata pariteticamente come indicato dal Protocollo delle Relazioni Industriali) che dovrà concludere l'esame entro 20 giorni dall'avvio.

Tale aspetto ha una notevole portata innovativa rispetto al passato, in quanto assegna ai rappresentati sindacali aziendali un ruolo attivo nella gestione di un modello che, da quando è stato messo in opera, ha consentito una forte riduzione degli eventi criminosi che hanno posto la BNL tra le aziende di credito meno colpite da rapine. Inoltre, sono stati definiti sia la tipologia che i compiti del presidio non armato: devono essere dipendenti di Istituti di Vigilanza (e quindi dotati della necessaria professionalità accertata da autorizzazione prefettizia), devono avere una divisa atta ad identificarli immediatamente (cioè non possono essere dipendenti di società esterne che svolgono compiti surrettizi di accoglienza alla clientela indistinta ed occasionale), sovrintendono alla "bonifica mattutina" dei locali; seguono il flusso della clientela "non abituale" su segnalazione dei dipendenti. Fuori di metafora, il presidio non armato, che può stazionare nei locali banca (alla guardia armata è inibito l'accesso nei locali banca e deve stazionare fuori ovvero negli appositi gabbiotti) potrà e dovrà anche sovrintendere alla "incolumità" delle colleghe e dei colleghi.... La prossima tappa per rendere sempre più sicuri i nostri posti di lavoro sarà quella di raggiungere un nuovo accordo sugli RLS che dovranno essere eletti da tutti i dipendenti del Gruppo BNL. Il confronto con l'Azienda è già iniziato e dovrebbe concludersi in tempi rapidi per consentire lo svolgimento delle elezioni entro il corrente anno.

LA VERITA' SU GLOBAL PEOPLE SURVAY

(segue da pag.1)

ben il 79% è soddisfatto del proprio capo diretto ("immediate manager"). Quindi non esistono pressioni commerciali, mobbing, comportamenti scorretti dei ruoli di coordinamento, o tutt'al più problemi del genere riguardano al massimo un dipendente su cinque (ma qualche rompiscatole che si lamenta sempre è inevitabile, no?). Solo il 39% è soddisfatto del compensation: non lo decide quindi l'immediate manager? (D'altra parte, quando tocchi i soldi, tutti vorrebbero di più...). Allora tutto va bene, madama la marchesa? E perché quelle facce tristi, quei mugugni continui, quegli sfoghi in privato? E qui arriva il secondo dubbio: perché la comunicazione aziendale non fornisce, semplicemente, le risposte che sono state date alle domande? Sul questionario non si parlava di "leadership", di "sustainable engagement", di "diversity" e di "performance". C'era scritto: il tuo capo ti dà direttive chiare? ascolta i tuoi suggerimenti? Le note che ti ha scritto in "Dialogo" ti sono servite effettivamente per comprendere i tuoi punti di forza e le tue aree di miglioramento? Sarebbe interessante conoscere, effettivamente, le risposte che le "persone BNL" hanno dato. Perché a noi risulta un ben diverso clima aziendale, rispetto a quello raccontato dai comunicati ufficiali... La verità ha tante facce...

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

**Al posto degli uomini abbiamo sostituito i numeri e
alla compassione nei confronti delle sofferenze umane
abbiamo sostituito l'assillo dei riequilibri contabili.**

(Federico Caffè)

Un Suggerimento per la Lettera



Quanto e perché i Sindacati sono rappresentativi della realtà del lavoro in Italia? Fino a poco tempo fa la risposta a un simile quesito sembrava semplice e dava luogo a poche incertezze. Nella fase più recente, crescenti discussioni e persino roventi polemiche hanno messo in dubbio la forza dei Sindacati italiani accentuata dalle prese di posizione dell'attuale governo e del premier Matteo Renzi. Forti di una lunga frequentazione e di una conoscenza rigorosa della materia, nel libro "AL BIVIO" (Donzelli Editore, 2016) **MIMMO CARRIERI** (docente di Sociologia economica e Sociologia delle relazioni di lavoro all'Università "La Sapienza" di Roma) e **PAOLO FELTRIN** (docente di Scienza dell'amministrazione e Analisi delle politiche pubbliche all'Università di Trieste) presentano dati aggiornatissimi, che consentono di elaborare una risposta fondata a quel quesito. A dispetto di molti luoghi comuni, è così possibile constatare come le Organizzazioni Sindacali mantengono nel tempo, e in certa misura addirittura rafforzano di recente, il loro bacino di rappresentanza, nonché il loro notevole stock di iscritti.

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

Cari colleghi della Redazione di Uilcattivi, non sono un vostro iscritto ma vi scrivo perché sono curioso di conoscere qual è il vostro pensiero sulla problematica che ora vi illustro. Io sono un "postdatato" e mi spiego meglio. Dopo tanto tribolare e tanto impegno sul lavoro, finalmente, l'Azienda ha riconosciuto le mie capacità professionali e mi ha ritenuto idoneo a svolgere le funzioni di quadro direttivo. Dopo oltre 4 anni di attesa, - nei quali il mio capo diceva che ogni anno si era prodigato per me, proponendo un avanzamento di carriera che però puntualmente veniva cassato dai suoi "superiori" (il destino "cinico e baro" di avere sempre un superiore su cui riversare le responsabilità nel caso in cui le cose non vanno per il verso giusto!) - quest'anno è stato l'anno fortunato: lo scorso aprile il mio capo mi ha consegnato la lettera di promozione. Non ho neanche aperto la lettera, me la sono ficcata in tasca ed ho iniziato a ringraziare, quasi commosso. Ad un certo punto sono stato "perentoriamente" invitato a leggerla con attenzione ed ho scoperto con meraviglia che, appunto, sono un "postdatato" cioè la decorrenza della promozione è il prossimo gennaio 2017! Sono rimasto un pò deluso e sbalordito, ma non ho avuto neanche il tempo per riprendermi da questa amara sorpresa che ho immediatamente ricevuto un altro colpo. Sempre il mio capo ha detto, senza neanche tanti giri di parole, che ormai ero "in pectore" un quadro direttivo e che quindi non potevo più essere legato agli orari delle aree professionali, facendomi capire che il mio orario di lavoro doveva necessariamente prolungarsi ogni giorno almeno sino alle 18 e che, inoltre, in virtù della promozione postdatata, non potevo più segnare gli straordinari. Incredibile ma vero! Sono molto soddisfatto della mia promozione, anche se mi rimane dell'amaro in bocca. Però l'Azienda (ed il mio capo) non può comportarsi con strafottenza ed arroganza. Continuerò a fare il mio dovere con passione e voglia di fare. Sino alla decorrenza della promozione continuerò a richiedere, ove necessario, le autorizzazioni del caso per lo straordinario, senza farmi intimorire! Inoltre ho formalizzato al mio gestore individuale il mio desiderio di essere adibito ad altro incarico, consono al mio "futuro" grado. Ed ecco la domanda : questa sarà la mia ultima promozione? (F.M.)

LA REDAZIONE: Caro F.M., il comportamento che hai assunto è esemplare e cristallino. Hai fatto benissimo ed hai tutta la nostra solidarietà e ti saremo sempre a fianco, anche se non sei un nostro iscritto! Purtroppo il tuo non è un caso isolato, sei in buona compagnia: i fortunati colleghi che hanno avuto un premio hanno scoperto, leggendo la lettera di assegnazione, che il premio stesso sarà assorbibile con i futuri aumenti contrattualmente previsti. Un modo, neanche molto elegante, di risparmiare vanificando gli aumenti conquistati con il CCNL. Una cosa però possiamo garantirti: la UILCA sa da che parte stare, dalla parte dei lavoratori. Non ci stancheremo mai di richiedere il rispetto del lavoro e della dignità dei colleghi che, con la loro professionalità ed il loro impegno, ogni giorno mandano avanti questa Azienda!

La Vignetta

