

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VIII N. 86
OTTOBRE 2019**

**VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com**

**SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com**

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

GRAN PARENTALE

di Claudio Barbieri

I nonni, si sa, possono rivelarsi un aiuto preziosissimo per le giovani famiglie, soprattutto quando ci sono bambini piccoli ed entrambi i genitori lavorano. Cosasuccede però se anche i nonni sono ancora in età lavorativa? Come conciliare lavoro e cura dei nipoti? Oltre al "congedo parentale" dobbiamo forse pensare anche ad un "congedo *granparentale*" per i nonni? E' il
(... segue a pag. 3)

LA POSIZIONE DELLA UILCA SUL RINNOVO DEL CCNL

(a pag. 2)

TASSI DEI MUTUI AL PERSONALE: ASPETTA E SPERA....

(a pag. 3)

IL MOMENTO ATTUALE

di Andrea D'Orazio

Se vogliamo elencare alcune delle tematiche più di attualità in questi giorni, sicuramente molti colleghi, nostri iscritti, ci hanno segnalato le perplessità legate alle finalità del progetto Boost, altri hanno chiesto chiarimenti sul corretto comportamento da tenere nella compilazione dei profili di "About me", i Coordinamenti del Sindacato continuano ad essere convocati dalla Banca per rivedere gli accordi sui controlli a distanza, tutto ciò mentre la trattativa sul rinnovo del Contratto Nazionale sta entrando nel vivo, ma gli incontri appena conclusi non hanno dato l'esito auspicato dai Sindacati.

La sensazione rimanendo nell'ambito aziendale è che la banca da tempo stia implementando tutta una serie di procedure, tra cui quelle sopra richiamate, volte a "educare" e a "controllare" i colleghi orientandoli verso comportamenti finalizzati alla massimizzazione della produttività.

Quello che vorremmo però far presente alla nostra Azienda e a chi la gestisce, è che i nostri colleghi hanno dato sinora prova di grande "educazione e professionalità", ad esempio nel reggere alle continue e recenti riorganizzazioni che hanno stravolto la Rete Commerciale, che tra l'altro hanno generato non poche difficoltà operative quasi sempre indipendenti dai lavoratori impiegati nelle Agenzie; che in Direzione Generale poco più di un anno fa è stato affrontato con grande responsabilità da parte di tutti i colleghi, uno spostamento logistico (verso la nuova sede di Tiburtina) che ha modificato la sede lavorativa di migliaia di persone.

Riteniamo come UILCA necessaria l'attuazione di piani di "change management" in un mondo del credito in continua evoluzione, ma siamo anche fermamente convinti che le modalità di modifica dei comportamenti debbano necessariamente contraddistinguersi per l'autorevolezza di coloro che li implementano e non per i modi autoritari che ci sembra invece vengano utilizzati: tutto ciò affinché il clima aziendale non subisca dei contraccolpi in negativo.

Tra l'altro anche i risultati appena usciti sui primi nove mesi del 2019, hanno visto l'utile ante imposte in crescita significativa (+4,1%) ed una contrazione significativa dei costi operativi, ciò a ribadire l'impegno profuso in un contesto complesso e di estrema difficoltà da tutti i lavoratori della Banca e vorremmo pertanto sentire anche i vertici aziendali che ci rappresentano nelle sedi istituzionali, proferire più spesso parole di elogio e di stima per i nostri colleghi e relativamente agli stessi vertici consapevoli della responsabilità che hanno, li invitiamo a sostenere l'occupazione ed il lavoro sui nostri territori, spingendo la proprietà a investire il più possibile nel nostro Paese.



IL PUNGIGLIONE

Part-Time in BNL: diritto goduto o diritto negato? La BNL e il Gruppo BNP Paribas, a parole, ci tengono ad evidenziare una particolare attenzione nei confronti del personale. Non manca occasione per affermare questo tipo di sensibilità che, però, dal nostro oggettivo punto di vista, è, analizzando i fatti concreti, assolutamente discutibile e confutabile. Ma non divaghiamo e torniamo al dilemma iniziale che riguarda il Part-Time in BNL. Infatti, a fronte delle tante, troppe, parole concernenti l'attenzione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, siamo costretti ad assistere ad un concreto atteggiamento, per noi inaccettabile, riguardo la mancata concessione del Part-Time. Si tratta di un fenomeno che colpisce le colleghe e i colleghi di tutto il Paese e il diniego, nel migliore dei casi, è motivato dalla carenza di personale. Siamo, come al solito, alla "teoria" del gatto che si morde la coda. La sostanza è, però, rappresentata da un grave fatto: il Part-Time in BNL è, oggi, un diritto negato!!!

LA POSIZIONE DELLA UILCA **SUL RINNOVO DEL CCNL:** **ABI DISTANTE E IL TEMPO STA SCADENDO**



È molto critico e preoccupato il giudizio del segretario generale della UILCA Massimo Masi sulle posizioni che l'Abi ha rappresentato nel corso dell'incontro svoltosi oggi per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito. Nel corso della riunione l'Associazione Bancaria ha consegnato vari documenti su alcuni temi proposti dalle Organizzazioni Sindacali nella Piattaforma rivendicativa (ambito di applicazione del CCNL, rapporti fra livelli di contrattazione, flessibilità e semplificazione, declaratorie professionali, occupazione e formazione e diritti e tutele). "Consideriamo molte proposte dell'Abi del tutto irricevibili e consideriamo grave la mancanza di risposte su alcuni punti centrali della nostra Piattaforma - ha affermato Masi. "Risulta evidente - ha continuato - che l'Abi abbia presentato una propria piattaforma e questa impostazione per la UILCA e gli altri Sindacati non è propedeutica a un confronto costruttivo". "Le risposte dell'Abi non ci hanno soddisfatto, primo fra tutti appare ingiustificata l'assenza di elementi di confronto sull'articolo 18 e insufficienti gli elementi forniti sui diritti e sulle tutele. Non possiamo accettare che Lavoratori colpiti da procedimenti disciplinari siano gli unici a pagare, mentre vengono assolti Ceo e manager". - ha affermato Masi. Per quanto riguarda invece le declaratorie professionali Masi ha affermato come la sistemazione proposta dall'Abi sui livelli retributivi e sugli scatti di anzianità comporti una grave perdita economica per le Lavoratrici e i Lavoratori, specialmente per i più giovani. L'unico elemento che in parte sembra poter accogliere le nostre richieste è il FOC ma la UILCA evidenzia come su questo fondo non si possano scaricare molti costi aziendali. La UILCA continua a chiedere chiarezza e unitarietà di intenti, elementi indispensabili per la prosecuzione della trattativa. "Vogliamo inoltre che si chiarisca la parte economica. Non tollereremo più un atteggiamento dell'Abi dilatorio, che giudichiamo molto grave e compromettente per la firma del Contratto. È arrivato il momento di premiare le Lavoratrici e i Lavoratori che in questi anni hanno sopportato ingenti sacrifici". - le parole di Masi. Masi ha inoltre dichiarato che si dovrà fare comunque un'attenta analisi dei documenti presentati, in attesa del prossimo incontro. Un appuntamento che la UILCA considera decisivo per comprendere se ci sono le condizioni per proseguire il confronto, altrimenti sarà inevitabile avviare un percorso di mobilitazione per il coinvolgere le Lavoratrici e i Lavoratori. Non abbiamo paura di convocare le assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori, di bloccare le trattative a livello aziendale e di Gruppo, di indire una grande manifestazione nella capitale economica del Paese e di proclamare scioperi e iniziative pubbliche.

L'UFFICIO STAMPA DELLA UILCA

TASSI DEI MUTUI AL PERSONALE: **ASPETTA E SPERA....**

(segue da pag. 1)

Il 25 settembre scorso le organizzazioni sindacali fecero formale richiesta alla banca di revisione dei tassi dei mutui dei dipendenti.

Successivamente il 30 settembre la Banca pubblicò su Echonet una nota in cui comunicava a tutti i dipendenti che, vi era la consapevolezza che la rapida flessione dei tassi stava generando una particolare situazione in cui le condizioni riservate ai dipendenti non fossero più per tutte le durate e per tutte le tipologie migliorative rispetto al mercato.

Veniva anche detto che erano in corso di finalizzazione azioni concrete per rivedere ulteriormente le condizioni dei nuovi mutui e di quelli in stock sia per i dipendenti che per i figli. Infine si dava appuntamento ad aggiornamenti a breve per la comunicazione dettagliata con tutti gli interventi previsti. Evidentemente deve essere successo qualcosa perchè sono passati più di 30 giorni ma ancora non si sa nulla. Vista l'attenzione di molti colleghi sul tema e le richieste di aggiornamento sugli sviluppi che ci pervengono, preghiamo la Banca di dirimere nei tempi più solleciti la questione, applicando dei correttivi sostanziali ai tassi e tali da poter essere definiti di favore e di soddisfazione per i dipendenti.

GRANPARENTALE

(segue da pag. 1)

tema che hanno affrontato due ricercatori delle università di Bologna e della California-Santa Barbara in un'analisi da poco pubblicata sul *Journal of Public Economics*. Lo studio - che si basa su dati raccolti da un campione di oltre no-venimila famiglie americane - da un lato dimostra che i nonni, prendendosi cura dei nipoti quando sono piccoli, forniscono un aiuto molto importante ai genitori, permettendo loro di continuare a lavorare. Questo fenomeno, che è vero soprattutto per le nonne, è però potenzialmente problematico, perché con la crescita dell'aspettativa di vita dovrebbe aumentare anche la durata della vita lavorativa".

AIUTARE I NONNI: CONGEDI. Ma cosa si può fare per contenere questo fenomeno e aiutare i nonni lavoratori? I ricercatori suggeriscono alcune proposte, tra cui l'introduzione di forme simili al congedo parentale: un "congedo *granparentale*" che potrebbe garantire una pausa dal lavoro per i nonni impegnati nella cura dei nipoti.

L'Europa si muove in ordine sparso sui congedi di paternità, la Finlandia grazie a DNA, un operatore di telefonia mobile, allarga il congedo parentale anche ai nonni, concedendo loro una settimana retribuita. Al momento è un'iniziativa sperimentale di welfare aziendale.

Questa iniziativa ha le potenzialità per diventare una rilevante affermazione pubblica del ruolo dei nonni e del loro contributo al ménage familiare.

Ci si augura che sia uno dei tanti segnali dell'affermazione che il ruolo non debba più essere solo una prerogativa materna o femminile e che i tempi siano maturi per considerarlo un costume trasversale ai generi, una responsabilità genitoriale, anzi parentale, nel senso più esteso.

In Italia i nonni godono di un ruolo primario; secondo Senior Italia FederAnziani sono circa 12 milioni con un'età media di circa 55 anni e una percentuale consistente di loro - circa il 26% - si occupa quasi quotidianamente dei nipoti, spesso contribuendo anche economicamente alle spese di famiglia.

Forse anche per questi motivi, dal 2013 la legislazione italiana riconosce loro un diritto oggettivo, quello della salvaguardia dell'affettività.

CLAUDIO BARBIERI

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

**La logica vi porterà da A a B,
l'immaginazione vi porterà dappertutto.**

(Albert Einstein)

Un Sperimento per la Letteratura

Massimo Polidoro

IL MONDO SOTTO SOPRA

Stiamo precipitando in un mondo
dove la verità è solo
un punto di vista in mezzo a tanti?

PIEMME

MASSIMO POLIDORO (Voghera, 1969) è uno scrittore e giornalista; autore di numerosi libri di successo e di centinaia di articoli pubblicati varie testate, è anche conduttore e consulente scientifico di importanti trasmissioni televisive.

Fake news, bufale, propaganda estrema e complottismo sono i protagonisti incontrastati di una gigantesca confusione di massa in cui la verità è diventata un mero punto di vista. Ma perché, ancora oggi, milioni di persone credono a così tante fandonie? Quanto hanno contribuito il web e i social network alla smodata diffusione di bugie a livello planetario? In che modo la politica sfrutta a proprio vantaggio questa ostentata ignoranza? E la scienza, che fine ha fatto?

Nel libro "Il mondo sottosopra" (Piemme, 2019) l'autore ci conduce in un lungo viaggio nel mondo del verosimile, dell'improbabile e dello smaccatamente falso, svelando i meccanismi neurologici, psicologici e sociali dietro cui si celano pericolose e preoccupanti ossessioni. Il mondo sottosopra è un testo fondamentale per capire gli inganni della società in cui viviamo e un vero e proprio kit di sopravvivenza all'irrazionalità dilagante.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilecattivi@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 UILCA GRUPPO BNL CRESCIE E SI RAFFORZA

*Benvenuti nella nostra grande famiglia a
Marco Palmucci, Giuliano Nunzi e Ilaria Peccerillo,
Dirigenti sindacali di primo piano presso la DG*

Nei giorni scorsi, i colleghi Marco Palmucci, Giuliano Nunzi e Ilaria Peccerillo, dopo un passato in un'altra sigla, hanno deciso di aderire alla UILCA.

Si tratta di tre stimatissimi colleghi e dirigenti sindacali di primo piano che operano in Direzione Generale e che andranno a rafforzare la nostra presenza sindacale nell'importante struttura e, più in generale, nel panorama aziendale.

Questa decisione è stata accolta con soddisfazione da tutte le nostre realtà poiché, tra l'altro, la scelta di Marco, Giuliano e Ilaria rappresenta una nuova certificazione del pregevole lavoro che stanno svolgendo il Segretario Responsabile e la Segreteria della UILCA Gruppo BNL.

Ben conoscendo gli unanimi sentimenti di accoglienza che animano la UILCA Gruppo BNL, siamo certi che la nuova "famiglia" sindacale sarà il giusto luogo nel quale Marco, Giuliano e Ilaria potranno esprimere il massimo impegno al servizio delle colleghe e dei colleghi.

A tutti e tre rivolgiamo un forte in bocca al lupo e gli auguri di buon lavoro nella nuova, sfidante ed entusiasmante, avventura sindacale.

Benvenuti nella nostra grande famiglia dalla UILCA Gruppo BNL e dalla Redazione di UILCATTIVI.

La Vignetta

**UN BRACCIALETTO PER
CHI RIMANE DA SOLO IN
AGENZIA**

**UNA VOLTA DAVANO
UN OROLOGIO PER I
25 ANNI.**

