

**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA  
UILCA**



**ANNO VIII N. 87  
NOVEMBRE 2019**

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

**NEWS MAGAZINE**

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

**TASSI DEI MUTUI  
AL PERSONALE:  
RAGGIUNTO  
UN PRIMO  
PARZIALE  
RISULTATO**

**di Ivan Tripodi**

Finalmente, dopo una lunga ed estenuante "gestazione", l'azienda ha comunicato le nuove condizioni dei tassi dei mutui riservate al personale. Questo risultato, a scampo di equivoci, è stato ottenuto solo ed esclusivamente grazie all'azione del Sindacato BNL che ha spinto con forza per ottenere la revisione degli stessi. Rispetto al merito della questione possiamo tranquillamente affermare che si tratta di un parziale risultato poiché, a nostro avviso, la banca dovrà ancora emendare, ovviamente a favore del personale, la tematica dei tassi dei mutui. In tal senso, è opportuno ricordare che la richiesta sindacale non era legata ad una visione corporativa o, peggio, finalizzata ad ottenere privilegi; si trattava della banalissima necessità di equiparare (quantomeno) i tassi riservati al personale con quelli che la banca offre anche al passante che entra per la prima volta in BNL. Vi

**(... segue a pag. 3)**

# SETTIMANE CRUCIALI

**di Andrea D'Orazio**

Pochi giorni fa lo studio di una nota società di consulenza pubblicato sul Sole 24 Ore, evidenziava la necessità, per il settore del credito nel nostro Paese, di ridurre la base dei costi di 5 miliardi di euro, il che comporterebbe nei prossimi 5 anni un taglio di 70.000 posti di lavoro e di 7.000 sportelli.

Solo poche ore fa è stato presentato il piano Industriale 2020-2023 di Unicredit che prevede, per la banca di Piazza Gae Aulenti guidata da Mustier, tagli di 8.000 posti di lavoro (6.000 circa in Italia) e di circa 500 filiali.

Le due notizie lette insieme danno il senso del momento attuale: l'innovazione tecnologica sta spingendo il mondo del credito verso la digitalizzazione e verso una rivisitazione dei modelli di business, che allontana sempre più le banche dai territori, per offrire invece alla clientela servizi proposti da remoto e da piattaforme digitali. La "vecchia" banca che molti di noi hanno in testa, fatta di agenzie, di sportelli, di rapporti diretti con la clientela, non esiste più nella mente di coloro che decidono le sorti del nostro settore ed in corso la trasformazione tra i differenti modelli di servizio. Il processo che è in corso già da tempo, comporterà che il valore sociale che hanno espresso le banche in questi anni attraverso il radicamento delle stesse sul territorio, per il tramite della rete di sportelli in cui veniva impiegato il personale, è ormai superato a favore delle nuove logiche per cui conta solo la redditività a favore degli azionisti.

Dai dati statistici di banca d'Italia emerge questo trend, che peraltro sta subendo un'accelerazione, infatti in Italia dal 2009 al 2018 siamo passati da 788 a 505 banche, da 34.036 a 25.404 sportelli e da 330.000 a 278.000 dipendenti.

Il Sindacato e noi come UILCA, abbiamo contestato questo approccio e questa visione futura della banca: il nostro Segretario Generale Massimo Masi ha ribadito in tutte le sedi la valenza sociale che le banche devono esprimere nei vari territori e anche relativamente alla vicenda Unicredit sopra richiamata, ha espresso la contrarietà ad un Piano industriale inaccettabile, allertando anche gli Organi di Governo perché vigilino sulle ripercussioni occupazionali che potrebbe-

**(... segue a pag. 3)**



## **IL PUNGIGLIONE**

L'Accordo siglato tra BNL e Sindacato riguardo "Quota 100" prevedeva un consistente pacchetto di assunzioni legate al numero di uscite dei colleghi: più lavoratori firmavano per concludere l'attività lavorativa e più giovani entravano nei ranghi del personale BNL. L'obiettivo finale ha visto il raggiungimento dello step massimo di assunzioni previste: circa 500. Si trattava, nei fatti, di un'importante boccata d'ossigeno per le Filiali e le Succursali che stavano e stanno scoppiando. Ebbene, a fronte di questo pregevole accordo sindacale, sembrerebbe che il numero delle assunzioni realmente effettuate non sia in linea con quanto negoziato. Infatti, ci giungono unanimi e reiterate segnalazioni riguardanti la mancata copertura dei posti dalle colleghe e dai colleghi della Rete che hanno lasciato l'azienda. Per questi motivi, appare opportuno chiedere uno specifico incontro durante il quale la banca comunichi, con assoluta trasparenza, il numero delle assunzioni già effettuate e il numero ed i tempi necessari per chiudere l'importante piano di assunzioni legato a "Quota 100".

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

## IL GRIDO D'ALLARME DEI "CASSIERI"



Ciao a tutti, vi scrivo per lanciare un grido di aiuto.

Qualche tempo fa avevo scritto alla mia RSA per fare presente la situazione della "cassa" della sede in cui opero, ma, telefonando ad altri colleghi per lavoro, mi sto rendendo conto che i problemi sono chi più chi meno tanti per tutti.

Parlo per i CDB (un tempo conosciuti come cassieri e poi operatori di sportello, quindi gli ex cassieri); siamo ormai in pochi, continuamente contattati telefonicamente/via mail/di persona, con continue richieste, mentre stiamo eseguendo operazioni o siamo con un cliente, e questo comporta rischi in quanto potresti sbagliare e poi sono cavolacci tuoi, nessuno ti copre né tantomeno tenta di coprirti, ma ormai così è. Chi mi ha aiutato la settimana scorsa l'ha provato sulla sua pelle stando a contatto con me un paio di giorni.

E' tutto un continuo stress: tra tecnici che logicamente vanno dai primi dipendenti banca che vedono, colleghi che logicamente non possono aspettare per eseguire operazioni/richieste (ne va della loro vita evidentemente), clienti inviperiti per i tempi di attesa, procedure che vanno talmente lente che tra una operazione e l'altra potresti fare una partita a carte, casse automatiche (ultima generazione) che si inceppano costantemente, per non parlare di operazioni che non sai se sono andate a buon fine, viviamo costantemente con i brividi.

Ora mi chiedo se queste cose i vertici della Banca le sanno per filo e per segno; mi chiedo se sanno che chi ha un minimo di amor proprio per se e per l'azienda che ci da mangiare è costretto a vivere continuamente sotto stress con ovvie ripercussioni sul suo umore, sulla sua salute.

Ormai non è più lavoro è schiavitù.

Ti trovi improvvisamente chiamato dal tuo gestore risorse umane perché ti fanno provvedimenti (se rispondi male ai colleghi/se rispondi male alle persone/se umanamente sbagli perché ti hanno interrotto 50 volte durante l'esecuzione di operazioni) senza poter ribattere, tanto hanno sempre ragione loro e mai tu. Hai continuamente mail da leggere della serie: siamo bassi fate..... / porta un amico avrai un premio..... / e tante altre di questo livello, che se tutti le leggessero avremmo file da qui alla piazza.

Avrei tante altre cose da scrivere, ma ormai sono rassegnato, e anche un attimino deluso da questo andazzo, tanto le risposte sono sempre le stesse, vi saluto e vi ringrazio per l'attenzione.

**LETTERA FIRMATA**

**UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - BNL/Gruppo BNPP**

**sito: [www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com) - mail: [uilcattivi@gmail.com](mailto:uilcattivi@gmail.com) - tel. +39.338.7361500**

**REDAZIONE: Giansalvatore Caparra, Giancarmine Caputo, Mario Cogo, Ornella Pisano,  
Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)**

## **TASSI DEI MUTUI AL PERSONALE:** **RAGGIUNTO UN PRIMO PARZIALE RISULTATO**

(segue da pag. 1)

| DURATA RESIDUO MUTUO | TAN   |
|----------------------|-------|
| Da 0 a 17 anni       | 0,75% |
| Da 18 a 22 anni      | 0,90% |
| Da 23 a 27 anni      | 1,05% |
| Da 28 anni e oltre   | 1,15% |

*La Tabella con i nuovi tassi dei mutui*

era, infatti, una vera e propria discriminazione, ingiusta ed ingiustificata, nei confronti delle colleghe e dei colleghi. Pertanto, questa prima risposta aziendale non chiude assolutamente la questione che rimane aperta e necessita, al pari di tutta la complessiva tematica delle condizioni riservate al personale, di ulteriori approfondimenti. Rispetto ai mutui proponiamo una particolare attenzione su: allungamento del periodo di ammortamento, LTV superiore all'80%, miglioramenti sui mutui punto B ed interventi sulle fidejussioni a garanzia dei mutui dei figli dei dipendenti. Insomma, la partita è aperta e rappresenta la cartina di tornasole rispetto alla tangibile considerazione che ricevono i dipendenti dalla BNL. L'azienda non può basare il rapporto con i suoi dipendenti attraverso una narrazione caratterizzata da ammiccanti slogan che poi non trovano alcuna consequenzialità nella pratica quotidiana. Ecco perché pensiamo che sia opportuno considerare le condizioni al personale come materia di costante confronto e non come elemento basato su interventi "spot" o "in emergenza". E' una sfida, non secondaria, che ci attende nel confronto con la banca.

**IVAN TRIPODI**

## **SETTIMANE CRUCIALI**

(segue da pag. 1)

ro mettere a rischio migliaia di posti di lavoro. Nel corso della trattativa per il rinnovo del CCNL, il Sindacato ha proposto nella propria Piattaforma una cabina di regia congiunta con la controparte, per gestire gli impatti derivanti dall'innovazione tecnologica, contemperando la tutela dei lavoratori e la tenuta occupazionale con la necessità delle aziende di rivedere i modelli di servizio. Ed è questa la strada maestra che per la UILCA va perseguita, nell'obiettivo di difendere i posti di lavoro nel nostro settore, di ritenere insostenibile l'idea di una banca distante dai territori, di contrastare quei manager che promettono utili miliardari agli azionisti a danno dei lavoratori e di gestire i cambiamenti di processo con la controparte in modo da evitare non tollerabili ricadute occupazionali su quei colleghi, che da anni stanno responsabilmente affrontando cambiamenti e sacrifici. Da ultimo un aggiornamento sul rinnovo del CCNL: la settimana scorsa si sono svolti 2 incontri con l'ABI nei quali è tra l'altro emersa la disponibilità di quest'ultima, al superamento per le nuove assunzioni del livello retributivo di inserimento e per quelle già effettuate all'utilizzo del FOC come già regolato nel precedente CCNL. Nella seconda settimana di dicembre sono stati calendarizzati ulteriori incontri e le delegazioni hanno tenuto libera da impegni la settimana prima di Natale, nell'eventualità si riesca a chiudere entro la fine dell'anno. Naturalmente vi terremo informati sugli sviluppi della trattativa.

**ANDREA D'ORAZIO**

**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

**UILCA**

**L'AFORISMA**

**La libertà è come l'aria: ci si accorge  
di quanto vale quando comincia a mancare.**

*(Piero Calamandrei)*

*Un Saggio per la Lettura*

Marta  
e  
Simone **FANA**



**Basta  
SALARI  
da fame!**

**tempi nuovi** 

**MARTA e SIMONE FANA**, sono due fratelli, entrambi conoscitori del mondo del lavoro: la prima ha iniziato l'attività di ricerca studiando appalti e corruzione e oggi si occupa di political economy, in particolare delle disuguaglianze economico-sociali, il secondo è un esperto di servizi per il lavoro e formazione professionale. Nel libro "Basta salari da fame!" (Editori Laterza, 2019) gli autori analizzano il fatto che oggi in Italia si guadagna meno di trent'anni fa, a parità di professione, di livello di istruzione, di carriera. Vale per tutti, tranne per quella minoranza che sta in alto. Questo dovrebbe essere il problema. Ci è stato detto che bisognava rendere il mercato del lavoro più flessibile e abbassare i salari per aumentare la competitività delle aziende e saremmo stati tutti più ricchi: l'abbiamo fatto ma siamo solo più poveri e ricattabili. Quelli che hanno salari orari di tre, quattro, sei euro lordi l'ora. Quelli costretti al lavoro gratuito o a un tirocinio a 400 euro al mese. Quelli sottoinquadri e i troppi costretti a un part time involontario, spesso fittizio. Ormai il mercato del lavoro è una giungla con una sola certezza: stipendi bassi e precari. Paghe da fame per un lavoro povero. E se fosse proprio questo il problema che impedisce alla nostra economia di crescere?

### **LETTERE E COMMENTI**

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI ([uilcattivi@gmail.com](mailto: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.

## **25 NOVEMBRE, LA UILCA GRUPPO BNL IN PRIMA LINEA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE**



### *La Vignetta*

In agenzia Europa siamo compressi come sardine

Ogni collega è importante e il suo benessere sta molto a cuore

Gli spazi sono limitati e telefonare è un problema se un altro sta al telefono

Ogni collega è importante e il suo benessere sta molto a cuore

La privacy non esiste ed i bagni scarseggiano

Ogni collega è importante e il suo benessere sta molto a cuore

