

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO XII N. 131
NOVEMBRE 2023**

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

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**LA BNL, IL CCNL E
GLI ASSEgni AD
PERSONAM:
BANCA MATRIGNA
CHE "BRILLA" PER
UNA DECISIONE
ASSURDA CONTRO
I QUADRI DIRETTIVI**

Non è trascorso neanche il tempo di appoggiare la penna utilizzata per firmare il nuovo Ccnl che la BNL, senza indugio e onde evitare fraintendimenti (sigh...!?!), ha comunicato "urbi et orbi", con un "dispaccio" pubblicato su Echonet, quanto segue: "PER I TITOLARI DI ASSEgni AD PERSONAM riconosciuti post aprile 2016: con gli aumenti a seguito del Contratto, l'Assegno ad Personam verrà riassorbito fino a concorrenza del corrispondente incremento della voce "stipendio". Un'arida comunicazione che, per i vertici aziendali, ha chiuso la questione, poi lievemente modificata con il non riassorbimento degli aumenti solo per le Aree Professionali. Purtroppo, dobbiamo registrare, ancora una volta, l'anomalia negativa rappresentata da BNL che, al contrario dei suoi competitors (Intesa, Unicredit, Bper, ecc.) ha assunto una decisione profondamente sbagliata nei confronti dei Quadri Direttivi. Come noto, la materia in questione non è oggetto di trattativa e/o negoziazione con il Sindacato. La UILCA ha espresso il suo forte dissenso per la sbagliata decisione aziendale.

FIRMATO IL NUOVO CCNL, UN GRANDE RISULTATO ECONOMICO E SOCIALE

**IN BNL, IL GRANDE RISULTATO SINDACALE E' STATO
"MACCHIATO" DALLA GRAVISSIMA DECISIONE
AZIENDALE DI RIASSORBIRE GLI AUMENTI AI QUADRI
DIRETTIVI TITOLARI DI ASSEgni AD PERSONAM**

LA DICHIARAZIONE DI FULVIO FURLAN SULL'ACCORDO

"Abbiamo raggiunto un accordo di grande valore economico e sociale, che mette al centro le persone, il loro benessere e la conciliazione vita-lavoro e definisce strumenti per gestire i processi di cambiamento tramite una costante contrattazione collettiva", così il segretario generale della UILCA Fulvio Furlan al termine della trattativa con Abi per il rinnovo del Ccnl del credito.

"Abbiamo definito un importante aumento economico che riconosce il recupero dell'inflazione e distribuisce produttività e redditività ai dipendenti. È un contratto innovativo e lungimirante, in cui viene riconosciuta la riduzione dell'orario di lavoro, la partecipazione alla vita delle imprese delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro valore umano e professionale, con norme di tutela per i più fragili. Allo stesso modo si è operato per rafforzare la categoria anche sotto il profilo occupazionale, dando rilievo alla formazione e a soluzioni di ricambio generazionale a favore di nuove assunzioni a tempo indeterminato, con incentivi per lo svolgimento dell'attività nelle zone di residenza. Il rafforzamento della Cabina di Regia nazionale e le sinergie tra primo e secondo livello di contrattazione pongono la contrattazione collettiva permanente come riferimento essenziale per affrontare gli impatti della digitalizzazione e i cambiamenti futuri, evitando derive unilaterali e penalizzanti per il personale".



IL PUNGIGLIONE

La vicenda del riassorbimento, per i Quadri Direttivi di BNL titolari di assegni ad personam, degli importanti aumenti economici ottenuti grazie alla chiusura della trattativa per il rinnovo del Ccnl è il chiaro paradigma di un'azienda matrigna che, nei fatti concreti, se ne infischia del suo patrimonio fondamentale: il capitale umano. La decisione di BNL, assolutamente in controtendenza rispetto a quanto deciso dalle più importanti aziende di credito del Paese, rappresenta uno smacco permanente nei confronti di donne e uomini che quotidianamente operano e contribuiscono a mantenere in piedi un'azienda che si è dimostrato il classico gigante dai piedi d'argilla. La BNL ha definitivamente gettato la maschera rispetto agli slogan e alla narrazione che, evidentemente in maniera vuota e senza costruito, puntavano a magnificare le imprese aziendali a favore dei suoi dipendenti. I fatti stanno a zero. Fa bene la UILCA ad insistere ed a chiedere ai vertici aziendali di ripensarci. E' una richiesta fortemente politica poiché la materia, come ben noto, non è, purtroppo, oggetto e/o materia di trattativa tra banca e Sindacato. Tocca alla BNL dare un segnale di attenzione ai nostri Quadri Direttivi!!!

SONDAGGI E **DEVIANZE**

di Carmen Tombolato

A proposito di clima e di sondaggi... perché i lavoratori si lamentano del clima aziendale o delle pressioni commerciali, ma poi molti di loro sembrano disorientanti e, anche quando i sondaggi sono dichiarati anonimi ed avrebbero la possibilità di esprimere ciò che pensano, reagiscono con risposte neutre o in linea con le aspettative di chi li propone?

Forse non si fidano che siano anonimizzati e preferiscono evitare eventuali rischi? Fino ad annullare le proprie emozioni più intime per effetto dei condizionamenti.

Se questo fosse il caso si potrebbe parlare di "devianza", come risultato di tensioni strutturali e carenza di organizzazione all'interno dell'azienda.

Per cui contrasto tra la struttura culturale (che definisce le mete ideali ed i mezzi a cui tendere) e la struttura ambientale, con le reali opportunità, spesso molto differenti e lontane da quelle idealizzate.

Ma tutti i comportamenti esterni all'individuo imposti in modo anche solo psicologicamente condizionante rappresentano un potere manipolatorio se non sono accompagnati dalla solidarietà di chi lo esercita.

E, non a caso, solidarietà sociale fa rima con responsabilità sociale, un valore culturale che dovrebbe essere tangibile oltre che condiviso, altrimenti diventa solo uno slogan per fare marketing e per condizionare le persone.

Ma questo tipo di devianza può avere anche una funzione adattiva perché innesca molti altri processi. Quante volte queste tecniche psicologiche, anche nei luoghi di lavoro, sono state anticipazioni di cambiamenti culturali futuri, i primi passi di strategie di cambiamento/adattamento, fino a meccanismi di controllo e condizionamento sociale, anche nelle nostre aziende.

E si mette in luce anche la questione della distribuzione del potere all'interno di una organizzazione aziendale, o perfino di un intero settore economico, per cui si determinano quali individui, team, ruoli, ecc. possono esercitare questo potere e fare da "influencer".

Si potranno definire i profili di promotori e detrattori e quali comportamenti sono da considerare devianti, quali persone potrebbero essere penalizzate se si discostano dalle aspettative del contesto.

E non si possono biasimare coloro che rispondono ai sondaggi aziendali cercando di restare neutrali o esprimendo opinioni devianti.

Ma ricordiamo a chi li propone che per avere valore le indagini vanno contestualizzate e le domande andrebbero definite in base ad un senso compiuto... a chi? Per quale finalità? ecc.

Le domande generiche dovrebbero consentire risposte aperte altrimenti possono essere interpretate come domande trabocchetto a cui i lavoratori non possono rispondere in modo adeguato. Purtroppo, si tratta di interazioni che coesistono nella complessità delle organizzazioni e che condizionano i processi di pensiero e percezione delle persone, e che fanno anche male perché alimentano frustrazione, senso di impotenza, disistima ed hanno come unica conseguenza quella di deviare la percezione del contesto.

Gli esiti si possono prevedere con anticipo.

Ed è in questo spirito che dobbiamo avere come **OBIETTIVO** quello di **DARE UN NUOVO SENSO AL LAVORO, PER NOI E PER LA NOSTRA SOCIETA'**.

Il report Global Gallup ci consente di fare il punto sullo stato di salute psichica e fisica dei lavoratori in tutto il mondo in una fase in cui si diffonde il fenomeno delle grandi dimissioni:

il 60% è emotivamente distaccato, ed il 19% è infelice.

L'Europa è in fondo alla classifica della soddisfazione e l'Italia è il fanalino di coda: solo il 4% si sente coinvolto; il 49% molto stressato; il 27% molto triste.

Questi dati meritano una riflessione e maggiore consapevolezza.

UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - BNL/Gruppo BNPP

sito: www.uilcabnl.com - mail: uilcattivi@hotmail.com - tel. +39.338.7361500

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

GLI INCREMENTI ECONOMICI E LE NOVITA' NORMATIVE PREVISTE DAL NUOVO CCNL

INCREMENTO LORDO CONTRATTUALE

INQUADRAMENTO	STIPENDIO ATTUALE	INCREMENTO COMPLESSIVO 2023-2026	AUMENTO DA DICEMBRE 2023	STIPENDIO DA DICEMBRE 2023	AUMENTO DA SETTEMBRE 2024	AUMENTO DA GIUGNO 2025	AUMENTO DA MARZO 2026	STIPENDIO A MARZO 2026	IMPORTO ARRETRATI
QD4	4.575,56 €	584,50 €	335,92 €	4.911,48 €	134,37 €	67,18 €	47,03 €	5.160,06 €	1.679,60 €
QD3	3.889,01 €	507,87 €	291,88 €	4.180,89 €	116,75 €	58,38 €	40,86 €	4.396,88 €	1.459,40 €
QD2	3.483,38 €	482,10 €	277,07 €	3.760,45 €	110,83 €	55,41 €	38,79 €	3.965,48 €	1.385,35 €
QD1	3.283,73 €	459,48 €	264,07 €	3.547,80 €	105,63 €	52,81 €	36,97 €	3.743,21 €	1.320,35 €
3 AREA 4 LIV.	2.906,90 €	435,00 €	250,00 €	3.156,90 €	100,00 €	50,00 €	35,00 €	3.341,90 €	1.250,00 €
3 AREA 3 LIV.	2.684,20 €	375,29 €	215,68 €	2.899,88 €	86,27 €	43,14 €	30,20 €	3.059,49 €	1.078,40 €
3 AREA 2 LIV.	2.535,88 €	354,53 €	203,75 €	2.739,63 €	81,50 €	40,75 €	28,53 €	2.890,41 €	1.018,75 €
3 AREA 1 LIV.	2.405,97 €	336,37 €	193,32 €	2.599,29 €	77,33 €	38,66 €	27,06 €	2.742,34 €	966,60 €
1 e 2 AREA	2.175,31 €	304,14 €	174,79 €	2.350,10 €	69,92 €	34,96 €	24,47 €	2.479,45 €	873,95 €

MODIFICHE NORMATIVE

- **Riduzione dell'orario di lavoro a 37 ore settimanali** e grande attenzione alla conciliazione tempi vita-lavoro;
- Favorita l'**Occupazione** tramite la sinergia tra Fondo di Solidarietà di Settore e Fondo per l'Occupazione e la valorizzazione della **staffetta generazionale**, per consentire nuove assunzioni a fronte di accesso al **part-time** del personale a cui mancano tre anni alla pensione o all'accesso all'esodo, con perdita economica limitata. Previsto un contributo economico di 3.500 euro nel caso di assunzione a tempo indeterminato di donne, disabili, disoccupati fino a 36 anni e residenti nelle regioni del Mezzogiorno;
- Ribadita e ampliata la **centralità della Formazione**, in ottica di mantenimento dell'occupazione e per favorire la crescita umana e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Valorizzate logiche di **Pari Opportunità e di Inclusione** con particolare attenzione a diversità, tutela delle donne, molestie sul luogo di lavoro e violenza di genere, maternità a rischio e comportamento malattia;
- **Partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori** alla vita delle imprese, con gestione delle modalità a cura delle singole aziende;
- Maggiore impegno contro le **pressioni commerciali**, con l'inserimento dell'Accordo del 2017 all'interno del testo del Ccnl;
- Maggiore **centralità della salute di lavoratrici e lavoratori** e particolare attenzione allo **stress** da lavoro correlato, con il rafforzamento e l'ampliamento dei compiti della Commissione nazionale sicurezza e l'approvazione di **un'indagine di clima di settore**;
- Rafforzamento delle **logiche di gestione collettiva dei processi**, con il rafforzamento della **Cabina di Regia** nazionale e il potenziamento delle Commissioni e degli organismi bilaterali e in coerenza con la contrattazione di primo e secondo livello.

DIFENDI I TUOI DIRITTI !!!

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

Siamo state amate e odiate, adorate e rinnegate, bacciate e uccise, solo perché donne.

(Alda Merini)

Un Saggio per la Letteratura



DACIA MARAINI (Firenze - 1936) è una scrittrice e poetessa.

Nel libro *“In nome di Ipazia – Riflessioni sul destino femminile”* (Solferino, 2023) l'autrice che, nei suoi romanzi, ha dato vita a indimenticabili protagoniste letterarie, dà voce alle donne senza nome di ogni Paese in lotta per la dignità. Mettendo nero su bianco un vero e proprio manifesto al femminile, una denuncia appassionata che racconta le schiavitù che sopravvivono e i muri ancora da abbattere, le libertà negate e la ribellione necessaria. Un appello coinvolgente sul destino femminile contro ogni stereotipo e violenza. L'astronoma Ipazia, vissuta ad Alessandria nel V secolo d.C., teorizzò in modo inaudito per l'epoca che la Terra non è il centro dell'universo ma un pianeta che gira intorno al Sole. E divenne ben presto vittima dei fanatici cristiani. «Oggi» scrive Dacia Maraini «a quasi duemila anni di distanza ci sono ancora donne che soffrono come lei per la semplice ragione che hanno pensato con la propria testa, che hanno voluto studiare, indagare e opporsi al totalitarismo.»

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilcattivi@hotmail.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
GIORNATA INTERNAZIONALE
CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE



ODIO GLI
INDIFFERENTI.

Antonio Gramsci e Anna, 52 anni

#25NOVEMBRE
 GIORNATA INTERNAZIONALE
 CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

La Vignetta

I SINDACATI CI HANNO
 IMPOSTO TUTTO QUESTI
 AUMENTI DA DARE

ABI FEDE

