

PROSPETTIVA

Fisac
Gruppo BNL



CGIL
FISAC

Periodico a cura della FISAC/CGIL del Gruppo BNL – BNP Paribas N.5 marzo 2016

No non siamo tutti uguali

“L’azienda attua una politica paternalistica di aumenti “ad personam”, di “relazioni umane”, di divisione tra lavoratori; di corruzione di dirigenti sindacali e di attivisti aziendali con qualche successo. Governo e padroni fanno ogni sforzo per indebolire, screditare, umiliare il Sindacato..” cronaca italiana degli anni cinquanta, ai tempi del governo Scelba.

Queste righe sembrano essere state scritte da qualche cronista, forse un po’ di parte, nostro contemporaneo. Certo viene naturale pensare, alla luce di ciò che è accaduto negli ultimi anni e al di là delle dichiarazioni, purtroppo ancora accade, non lontano dalla nostra azienda e spesso anche in alcuni territori della nostra azienda, che la storia si ripropone, anzi, alcuni atteggiamenti si riproducono con più veemenza e scaltrezza da parte dei cialtroni, meschini e disonesti di turno.

Qualcuno tra i colleghi, leggendo, potrebbe riconoscere quale portatore di queste caratteristiche qualche “figuro” che negli ultimi tempi si aggira nei locali della nostra azienda millantando filantropia, capacità e vocazione pari ai padri nobili fondatori del Sindacato nel nostro paese e nella nostra azienda. Chiariamoci da subito, ogni riferimento a fatti o persone è puramente casuale. Quello che è più preoccupante è la crescente incapacità di discernimento, la disillusione che ormai pervade una parte, sempre più crescente, di società civile, la subalternità di analisi sui processi di cambiamento che ci stanno attraversando, la deresponsabilizzazione delle scelte di natura politica e sindacale che quotidianamente operiamo. Questa condizione ci pone senz’altro in una posizione di svantaggio rispetto a chi negli anni passati ha dovuto fare i conti con i così detti “sindacati gialli” (denominazione con cui si indicano i sindacati creati e controllati dagli imprenditori, presenti negli Stati Uniti negli anni venti e dichiarati illegali con la legge Wagner (National Labor Relations Act, o “Legge sui rapporti nazionali di lavoro”) del 1935.); non fosse altro che all’epoca una maggioranza crescente di lavoratori aveva la capacità di individuare ed emarginare certi individui.

LA CURA DI RENZI PER L’OCCUPAZIONE GIOVANILE

Nel 2014, anno in cui il governo Renzi ha preso possesso di “Chigi”, in Italia il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il suo picco storico con il 44,2%.

Subito viene messa in campo la riforma del lavoro, una riforma per i giovani che avrebbe eliminato le varie forme di lavoro instabile introdotte con la riforma Biagi, sostituendole con assunzioni a tempo indeterminato, un contratto UNICO, che viene però privato, “nel primo periodo”, della tutela dell’art. 18.

Con il decreto Poletti però, si liberalizza, rendendolo totalmente “acausale”, il contratto a tempo determinato e lo si rende prorogabile fino a 5 volte nei 36 mesi (La legge 92/2012 prevedeva una durata non superiore ai 12 mesi non soggetta a proroga).

La legge 183 del 10/12/2014 ha confermato che il progetto di riforma del lavoro targato Renzi rimane saldamente ancorato al postulato degli ultimi decenni, flessibilizzare il mercato del lavoro per creare sviluppo e occupazione. La stessa strategia che ha prodotto disoccupazione e precarietà di almeno due generazioni.

Con i decreti attuativi, permane l’incentivo per l’apprendistato, viene confermato il Job on call (lavoro a chiamata), anche il lavoro in somministrazione diventa “acausale”, viene esteso l’utilizzo dei voucher.

Per quanto riguarda il cocopro, il decreto prevede l’abrogazione del lavoro a progetto e dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Peccato però che il Jobs Act ha cancellato l’obbligo di progetto ma ha lasciato in vita il cocopro, se dunque da un lato i contratti a progetto come previsti dalla legge Biagi spariscono, dall’altra continuano a rimanere in vita una serie di collaborazioni continuative, segnate da un numero di restrizioni minore rispetto ai vecchi cocopro e quindi non sempre favorevoli al lavoratore.

Il Decreto stabilisce che per licenziamenti disciplinari ed economici adeguatamente comunicati, il giudice possa disporre essenzialmente l’erogazione di un’indennità non soggetta a contributi Inps, pari a due mensilità dell’ultimo stipendio per ogni anno lavorato, con un minimo di 4 e un massimo di 24, quindi scompare quasi del tutto la tutela reale garantita dall’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/1970), per i neo assunti.

segue a pag.2

NO NON SIAMO TUTTI UGUALI

In Italia lo statuto dei lavoratori (legge n.300 del 1970) nell'articolo 17 proibisce ai datori di lavoro e alle loro associazioni di costituire e finanziare associazioni sindacali dei lavoratori.

Il divieto suddetto, peraltro, non esclude l'esistenza dei sindacati gialli, in quanto le finalità perseguite dal datore di lavoro o da istituzioni e gruppi di potere portatori di interessi contrari ai lavoratori possono essere realizzate da sindacati costituiti, sostenuti e organizzati da lavoratori compiacenti alla volontà del datore di lavoro o di tali istituzioni e gruppi di potere, a volte al solo scopo di ricevere in cambio piccole prebende che si possono limitare anche ad usufruire di diritti frutto di conquiste sindacali costate anni di battaglie fatte dai nostri padri. Queste piccinerie non sono meno disoneste di chi tra i lavoratori approfitta d'istituti di protezione e garanzie pur non avendone legittimità. Non sta certo a noi giudicare chi siano i buoni e chi i cattivi, quello che auspichiamo per il bene dei lavoratori, e che la scelta di far parte di un'organizzazione sia consapevole e corrisponda all'idea di sindacato che ognuno di noi ha che non può essere certo di un piccolo tornaconto personale ma bensì d'interesse collettivo, sapendo che l'obiettivo finale padronale è che nelle aziende non rimanga traccia di un'organizzazione indipendente dei lavoratori. Il sindacato, nella misura in cui deve continuare ad esistere, deve essere un semplice alleato dell'azienda nella ricerca della produttività e del massimo profitto. Tutto deve subordinarsi a questo.

Qual è la tua idea di sindacato?



LAVORARE E VIVERE IN BPI

Dal 2014, insieme a tutti i colleghi degli Uffici Esecutivi APAC non faccio più parte della Banca Nazionale del Lavoro ma di BPI, caratterizzata da accentramento delle funzioni in cosiddetti Poli di eccellenza. I poli di eccellenza, con la specializzazione di ciascuno in un'unica mansione, hanno provocato un distacco psicologico e professionale dalle altre realtà produttive, limitando conoscenze e approfondimenti e trasformando la "risorsa APAC" da impiegato di banca a operatore di un Centro Servizi o di un Call Center (vedi Assistenza Mutui); la ricerca in ambiti non di competenza, per quanto propagandata da Intranet aziendale, è vista come inutile dispersione e pericolosa distrazione, sottraendo tempo alla realizzazione del risultato. La misura delle capacità attraverso la quantificazione dei risultati, trasforma il lavoro in una catena di montaggio; la standardizzazione e la parcellizzazione previste dal modello ACE, se da un lato ottimizzano la prestazione riducendo i costi e migliorando la redditività, dall'altro annullano le capacità individuali e professionali, aumentando il senso di distacco da un progetto etico che, mentre promette la valorizzazione dell'impegno e dell'ingegno, nei fatti abbatte le differenze, uniformando mansioni e ruoli.

L'appartenenza a inquadramenti elevati non è vista come valore aggiuntivo della risorsa per le capacità direttive e professionali espresse in passato, ma come peso economico/sociale non più compatibile con le nuove necessità produttive.

L'immissione contemporanea in nuovi processi produttivi di persone con competenze e ruoli diversi, spesso demansionate e demotivate, ha prodotto un senso diffuso di sfiducia nelle decisioni aziendali; i responsabili di settore, preoccupati dal raggiungimento del risultato e vittime di forti pressioni, spesso non si preoccupano di instaurare un rapporto umano con i collaboratori, pretendendo insieme qualità e quantità.

La dicotomia realizzatasi tra giovani e anziani, in parte fisiologica ma anche voluta, ha ostacolato la creazione di gruppi con competenze e comportamenti omogenei, dove la crescita individuale e collettiva possa essere bene comune e uguale per tutti, nel rispetto delle singole psicologie e necessità; l'individuo, quindi, nuovamente al centro e non appendice del computer. L'anziano viene visto, da un gruppo manageriale giovane e di fresca nomina, come elemento di perturbazione dell'ordine costituito, non sufficientemente predisposto al cambiamento, poco produttivo e spesso troppo vicino all'età pensionabile.

La riduzione delle Unità produttive e dei servizi offerti localmente ha determinato una forte riduzione dei posti di carriera disponibili, evidenziando la necessità di mobilità funzionale e geografica per aprire l'accesso a nuove possibilità di avanzamento; il timore, in parte già attuato, di ulteriore riduzione dei percorsi di carriera prefissati e di altri automatismi contrattuali, hanno ulteriormente peggiorato l'aspettativa di miglioramenti economici e di passaggio a posti di responsabilità.

Difficile suggerire processi di miglioramento in un sistema banca che agisce all'interno di un mondo economico e lavorativo in crisi, avente come obiettivi principali la riduzione dei costi, l'aumento della produttività, maggiore flessibilità geografica e funzionale e la trasformazione del rapporto di lavoro da collettivo a individuale. Potrebbero comunque essere opportuni:

– maggiore conoscenza della persona

– creazione di ambienti di lavoro più sereni dove sia possibile raggiungere gli obiettivi aziendali anche grazie a un sistema di comunicazione trasparente, efficace, equo e incentivante

– stimolare i capi a mantenere alto il livello di motivazione dei propri collaboratori e di creare maggiore sinergia tra le diverse funzioni

– favorire la circolazione delle informazioni e la coerenza e la chiarezza della comunicazione interna

– rispettare le norme previste sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, compresa la pausa prevista per gli addetti ai video – terminali

In conclusione mi concedo un po' di retorica ma anche di speranza per il futuro ricordando a tutti l'etimologia della parola sindacato: deriva dal greco SIN (insieme) e DIKE (giustizia), insieme per la giustizia.

LA CURA DI RENZI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

segue dalla 1

Anche il decreto sugli ammortizzatori sociali (d.lgs. 22/2015) penalizza i giovani in quanto la Naspi (indennità di disoccupazione) viene calcolata, sia nell'ammontare che nella durata, sulla base dei contributi versati e l'Asdi (per coloro che hanno esaurito la Naspi) è calcolata sulla base della Naspi (sottoposta inoltre ad ulteriori limitazioni tra cui la situazione economica di bisogno e la presenza di risorse sufficienti).

E se tutto questo non bastasse, l'enfant prodige ha pensato anche a come sarà la giusta e meritata pensione di questi lavoratori dopo almeno 45 anni di contributi.

Il governo, in sostituzione della decontribuzione sui nuovi assunti, ha confermato l'impegno a tagliare di 6 punti i contributi previdenziali, 3 punti a favore dei datori di lavoro e 3 per i lavoratori neoassunti.

E' evidente che i 3 punti di decontribuzione regalati ai datori di lavoro, costituiscono, per i lavoratori, una remissione secca e anche qualora decidessero di versare in un fondo pensioni la quota di loro spettanza, in futuro, avranno una pensione ancora più bassa del previsto.

La "modernizzazione" del mondo del lavoro voluta dal governo non ha nulla di innovativo, l'uso della "flessibilità" del lavoro tesa a raggiungere maggiori profitti abbassando i salari e limitando i diritti è storia antica e a memoria d'uomo, alla lunga, non ha mai portato risultati positivi.

Ad oggi il tasso di disoccupazione giovanile viene dichiarato al 40,2%, la media degli stipendi è pari a circa 29.000 euro lordi anno. L'Italia si colloca al nono posto tra i 15 Paesi della zona Euro e la situazione peggiora se si considera lo stipendio netto, dove a causa del cuneo fiscale scendiamo agli ultimi posti.

Di fronte alle dichiarazioni trionfistiche dell'occupante di "Chigi", mi viene in mente una vecchia battuta:

"L'operazione è perfettamente riuscita. Purtroppo il paziente è morto".



Le attrezzature e le apparecchiature da ufficio

Le attrezzature che giornalmente utilizziamo in ambito lavorativo, possono provocare piccoli incidenti o infortuni.

Un utilizzo scorretto e/o disattento di cucitrici, forbici, taglierine, e altri oggetti taglienti e appuntiti, può essere fonte di rischio, ed anche la semplice matita e/o penna rivolta verso l'alto, possono diventare oggetti pericolosi.

Le fotocopiatrici e le stampanti, sono tra le apparecchiature da ufficio più utilizzate.

Le fotocopiatrici, in caso di utilizzo prolungato, sono oggetto di liberazioni di fumi, vapori, agenti chimici (ozono) e composti organici volatili (stirene, formaldeide, alcol isopropilico), tutte sostanze che possono provocare allergie, infiammazione agli occhi e alle vie respiratorie.

L'ozono è una sostanza naturalmente presente nell'atmosfera, prodotta, per esempio, dalla luce ultravioletta dei fulmini, e in quantità limitata, dalle scariche elettriche di qualsiasi natura (motori elettrici, elettrodomestici). Ad alte concentrazioni, l'ozono è tossico. Tutte le apparecchiature di stampa o di copia funzionanti mediante principi elettrostatici lo producono pertanto è preferibile utilizzare la fotocopiatrice non in spazi ristretti o comunque non nelle vicinanze di altre fotocopiatrici in funzione contemporaneamente perché, in questi casi si può avvertire l'odore caratteristico di questo gas in quanto la soglia olfattiva dell'ozono è molto bassa.

E' preferibile quindi installare fotocopiatrici in luoghi dotati di ventilazione naturale, possibilmente non in presenza in via continuativa di personale, ed occorre effettuare una puntuale manutenzione condotta da tecnici esperti.

Altri rischi possono essere ricondotti alla polvere, al toner ed ai composti organici volatili (cov).

La polverosità dei locali in cui sono installati apparecchi per la copiatura, è composta in gran parte dalla normale polvere con piccole particelle di carta e toner; questi apparecchi sono normalmente dotati di sistemi di raffreddamento mediante ventilazione, che può movimentare le particelle di polvere.

I toner di colore nero più comunemente utilizzati sono formati da particelle di resina contenente materiale carbonioso e ossidi di metalli magnetizzabili; se usati correttamente i toner non rappresentano un pericolo per la salute. Ogni casa produttrice garantisce l'assenza di contaminanti attraverso la scheda di sicurezza del loro prodotto.

Si ricorda che quando si sostituisce la cartuccia del toner è obbligatorio l'uso dei guanti.

I composti organici volatili sono principalmente tre:

- Stirene: il gas stirene può essere prodotto dal calore e dalla pressione nel processo di fissazione del toner su resine sintetiche; l'emissione di questo gas non raggiunge però concentrazioni pericolose per la salute.
- Formaldeide: essa può essere emessa durante le stampe su carta patinata, ma tale operazione avviene così di rado da non costituire un problema per la salute di coloro che operano sulle fotocopiatrici.
- Alcol isopropilico: è uno dei componenti principali degli inchiostri insieme all'acqua e ai pigmenti colorati; tale componente utilizzato in quantità minime non risulta essere pericoloso per la salute.

Assentarsi per la malattia del figlio si può :

Entrambi i genitori possono assentarsi dal lavoro alternativamente fruendo del permesso fino a 3 anni del bambino senza limite dai 3 agli 8 anni di età il limite individuale pari a 5 gg. lavorativi l'anno per ciascun genitore anche se l'altro genitore non ne ha diritto (libero professionista, non lavoratore) anche per 1/2 giornate in coerenza con la documentazione giustificativa necessaria

Ricordati che la malattia bambino non è retribuita

Per richiedere il permesso malattia bimbo devi inviare ad Assistenza ai Colleghi: il certificato medico redatto dal pediatra che attesti la malattia la dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni per lo stesso motivo



CASA DOLCE CASA

Abbiamo un governo estremamente “mediatico” quando deve pubblicizzare dati ad effetto che ritiene abbiano il consenso dell’opinione pubblica, ma è decisamente silente se i provvedimenti rischiano di non essere così popolari. Tra le tante cose inique dedichiamo un po’ di attenzione all’ultima norma per la quale banche e banchieri possono gongolare; parliamo dell’espropriazione degli immobili esigibile dopo 18 rate insolute anche se non continuative (all’inizio la proposta era di 7 rate, ma anche il “ripensamento” ha tanto un sapore mediatico). In ogni caso, la direttiva europea era nota a chi di dovere ma nessuno ne ha fatto una battaglia politica e così milioni di persone ne hanno avuto notizia praticamente a cose fatte. Infatti sembra che il 21 marzo la norma sarà operativa e riguarderà i nuovi mutui. Nel tentativo di indorare la pillola dicono che il testo unico bancario prevede già questa regola: vero. Ma c’è una bella differenza che consiste nell’esproprio dell’immobile immediato emesso dalle stesse banche, mentre nel passato ci volevano circa 7 anni per la procedura di esproprio con la possibilità di conciliazione proposta dal giudice.

Una volta i mutui avevano un tasso di inadempienza ridicolo, oggi le famiglie, i single, i giovani, gli anziani sono in difficoltà economica. Chi sarà maggiormente colpito da questa nuova norma, i grandi proprietari, chi ha fatto della furbizia e della corruzione la sua prima fonte di guadagno oppure quel gran numero di persone oneste ma che possono trovarsi in difficoltà in un determinato periodo della loro vita? (magari perché grazie al Jobs Act si trovano senza lavoro) Vogliamo scommettere?

Vedremo se le banche non imporranno nei nuovi contratti di mutuo di evitare, in caso di insolvenza, le procedure esecutive giudiziarie, sancendo l’estinzione del debito attraverso il trasferimento del bene (fermo restando il diritto del consumatore all’eccedenza) e la restituzione dell’immobile, quale oggetto di garanzia reale. Sarà “simpatico” verificare la velocità di adeguamento delle banche alla possibilità normativa. Perché grazie a questa, ad esempio, per un anno e mezzo di debito, magari dopo venti pagati con regolarità, una vita di sacrifici se ne va in mano al più forte. Il più forte è quello che può espropriare i legittimi proprietari in difficoltà economiche che quindi recupera subito liquidità.

L’obiettivo non è certo quelli di fare la guerra ai poveri, quella è il “danno fisiologico” di una politica che vuole smobilizzare l’enorme patrimonio immobiliare Italiano in mano, secondo lor signori, a troppi singoli piccoli proprietari ed accentrarlo in società specializzate, per ingrandire le opportunità di credito da cartolarizzare, creare strumenti derivati aggiuntivi, e continuare, amplificandola la logica del guadagno speculativo. “ E’ il neo liberismo, bellezza” . Un bel vantaggio per le banche, soprattutto per quelle più avvezze ad affondare la lama sul più debole, ma noi dipendenti del settore le mani le vogliamo avere pulite. Per questo chiediamo che si alzi forte e chiara la voce del dissenso su questa ennesima operazione a favore del denaro e del potere finanziario.

Gli indirizzi mail della redazione di PROSPETTIVA su cui potete far pervenire contributi in termini di articoli e di idee per rendere questo foglio sempre più fruibile e utile sono:

- prospettivabnl@gmail.com
- egianfranco@hotmail.com

