

# PROSPETTIVA

Fisac  
Gruppo BNL



Periodico a cura della FISAC/CGIL del Gruppo BNL – BNP Paribas N.8 giugno 2016

Tu chiamale se vuoi...PRESSIONI

**"dignità** s. f. [dal lat. dignitas -atis, der. di dignus «degno»]; Condizione di nobiltà morale in cui l'uomo è posto dal suo grado, dalle sue intrinseche qualità, dalla sua stessa natura di uomo, e insieme il rispetto che per tale condizione gli è dovuto e ch'egli deve a sé stesso."

E' importante ricordare il significato delle parole che usiamo quotidianamente, molto spesso a sproposito, come nel caso di quel/quella collega che, pur se apparentemente nella forma si dichiara corresponsabile, nei fatti sembra volersi elevare ad una dignità superiore rivolgendosi ad altri colleghi, considerati evidentemente di "rango" inferiore, in questi termini:

"Questo è il ns dato

A mio avviso è vergognoso

Quando decidiamo di alzare il capo e cercare di tutelare la ns dignità ed il ns orgoglio ...me lo dite...Mi manca un dato per capire: quanti check up previdenziali abbiamo fatto?" (sic!)

La Dignità è "diritto al rispetto" ma viene utilizzata, degradandola, come pretesto per imporre comportamenti adeguati al raggiungimento dello scopo. Non più un concetto morale, ma un concetto di merito, di prestazione. - Non raggiungi lo scopo? Non hai dignità!

La dignità è "una condizione morale in cui l'uomo è posto dalla sua stessa natura di uomo", ma l'uomo è pur sempre un animale, un animale che si distingue dalle bestie poiché sa usare le mani, ma soprattutto perché ha la capacità di esprimere ciò che pensa e di decidere l'ordine delle parole più adatto da usare.

Capacità che appare difficile trovare nella modalità comunicativa utilizzata da un altro soggetto "elevato" in questo messaggio:

"Non rispondete a me. Non mi serve.

Rispondete, ognuno di voi, a voi stessi.

Chiedetevi se avete fornito un servizio adeguato ai nostri padroni, cioè ai clienti.

Spero che facciate questa riflessione e che l'invio di questa segnalazione negativa non sia un mero atto amministrativo. Perché in questo caso evitate.

Evitate l'imbarazzo (credo) di farla e a me l'imbarazzo (certo) di riceverla.

Sicuramente tutti voi avete ben chiaro che la banca è cambiata e c'è una visione di s.p.a. (società per azioni che eroga servizi e che deve produrre utili) e non di spa ( inteso come centro benessere e relax)." (sic!)

In queste poche righe si può leggere la totale decadenza dalla dignità umana esplicitata nell'uso della parola "padrone", nel compiacimento di umiliare, di offendere.

In questi messaggi inviati a lavoratori che evidentemente non soddisfano le esigenze di budget non si intende soltanto attivare una pressione al fine di ottenere lo scopo. No, in questi messaggi si evidenziano le carenze anche umane di chi, chiamato a svolgere un compito direttivo non avendone la capacità, mette in atto deliberatamente una aggressione alla dignità umana attraverso la denigrazione, al solo scopo di ottenere migliori performance, mancando di rispetto per primo alla propria dignità.

**Agisci in modo da trattare l'uomo, così in te come negli altri, sempre anche come fine e non mai solo come mezzo. L'uomo in quanto tale è ragione; lo strumentalizzare la ragione (cioè l'uomo) degraderebbe la stessa morale a mezzo, rendendo l'azione immorale.**

Kant

**Compagno di scuola compagno di niente ti sei salvato...o sei entrato in banca pure tu?**

**Alle lavoratrici e ai lavoratori del credito mancava solo sentirsi dire, da quelle che dovrebbero essere autorevolissime voci, che sono troppi e che le "zie", rivolte ai nipoti non potranno più affermare "Vai a lavorare in banca, che ti sistemi".**

Di fronte a queste pessime battute vale la pena ricordare che nel costante marasma della crisi, nella continua incertezza di un settore in balia delle logiche della finanza selvaggia, i lavoratori del credito meritano rispetto. Fosse solo perché ogni ristrutturazione pesante, ogni abbattimento dei costi che li ha riguardati, ogni flessibilità, ogni strategia di mercato imposta se la sono ampiamente pagata di tasca loro. Anche le Banche hanno contribuito: è vero; ma sono i banchieri i primi responsabili di quelle politiche economico- finanziarie e di quelle storture gestionali che poi si sono abbattute sulle sole spalle del lavoro.

Quindi la bilancia della giustizia sociale è decisamente squilibrata. Al Paese, che sconta la totale assenza di una politica industriale degna di questo nome, non serve la "fine del bancario", al contrario occorrerebbe una riforma del sistema bancario per metterlo al centro degli interessi dello sviluppo economico, così come prevede la nostra bella, quanto dileggiata, Costituzione.

Sebbene sia indispensabile interagire con la globalizzazione e con i condizionamenti internazionali, il nostro Paese si è contraddistinto per assenza di iniziativa e subalternità alle teorie neoliberiste, anche quando venivano messe in discussione nei paesi dove si erano formate, dando luogo a reazioni tardive e parziali come insegna l'attuazione del bail-in e l'intervento pubblico per i crediti deteriorati. Il dato costante è l'omologazione del settore a modelli organizzativi "fotocopia" forse funzionali al fatto che il sistema bancario ha accresciuto la sua forza politica, ma che, come dicevamo, deve servire sempre meno ai bisogni del sistema economico, dedicandosi più che altro ai giochi della speculazione.

## WELFARE O STANDARD? DA QUEST'ANNO GROSSE NOVITA'

A seguito dell'entrata in vigore della Legge di stabilità 2016 che prevede la detassazione, ove ricorrano determinate condizioni, della quota di salario derivante da incrementi di produttività; nelle scorse settimane l'agenzia delle entrate ha emanato la relativa circolare esplicativa chiarendo tutti i benefici e sconti fiscali sui premi di produttività (per noi VAP).

In primo luogo va detto che tali benefici sono esclusivamente destinati alle persone con reddito inferiore a 50.000.00 euro annui e che, ove questo limite venisse superato, tale beneficio scompare totalmente.

Per i beneficiari pertanto si applicherà una imposta sostitutiva secca pari al 10% e non il regime di tassazione ordinaria entro un limite di 2.000.00 euro lordi annui al netto dei contributi previdenziali.

La circolare dell'agenzia delle entrate si sofferma in particolare "sull'esame delle nuove disposizioni in materia di benefit rilevanti per la definizione dei piani di welfare aziendale la cui finalità è di rendere disponibile per i dipendenti un paniere di utilità". in sostanza si tratta di individuare un paniere di prestazioni e servizi tra i quali il lavoratore possa scegliere quale più rispondente alle proprie esigenze.

Contrariamente a quanto avvenuto negli scorsi anni, la Legge consente di ampliare la platea di beni e servizi estendendola dai tre filoni classici fino ad ora presenti: previdenza, assistenza sanitaria e poco altro.

Nelle scorse settimane la Banca e le OO. SS: hanno firmato uno specifico accordo tendente a rendere fruibili anche in BNL e BPI tali agevolazioni.

Si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborsi per spese aventi finalità di rilevanza sociale. Nel caso in cui si ricorra a tale modalità la legge consente la totale detassazione del premio non più soggetto neppure all'imposta sostitutiva del 10% .

In particolare sono previste detassazioni per benefit monetari e sui servizi per i figli come scuola, centri estivi e invernali, le gite didattiche, il baby sitting e le borse di studio. Nel caso di famigliari anziani o non autosufficienti per garantire loro assistenza.

Tra le novità inserite negli accordi sindacali vigenti in azienda segnaliamo: viaggi e pacchetti vacanze, centri benessere e cure termali, attività sportive, abbonamenti a cinema e teatro, corsi per hobby,

Ulteriore novità è rappresentata dalla cosiddetta "carta regalo" che può essere utilizzata nelle strutture convenzionate o nei siti di e-commerce; solo a titolo di esempio possono essere acquistati buoni carburante, abbigliamento sportivo, apparecchiature elettroniche ed informatiche, libri, etc.

nel caso di carte regalo le stesse sono regolamentate da un particolare vincolo che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito fino ad un massimo di euro 258.23.

I lavoratori di BNL e BPI che abbiano optato per il piano welfare e che siano titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000.00 euro lordi, potranno chiedere di poter fruire della parte cash pari al 60% totalmente oppure entro il 50% dell'importo a loro spettante, in beni e servizi di welfare messi a disposizione dall'azienda.



# Ti senti Solo ??

Non ti piace avere responsabilità ?

Odi prendere delle decisioni ?

e allora convoca una **RIUNIONE !!**

Potrai...

VEDERE gente

DISEGNARE grafici

SENTIRTI importante

FARE COLPO sui colleghi



... tutto durante L'ORARIO DI LAVORO !!!

# RIUNIONI

L'alternativa pratica al lavoro.

Ebbene sì, è venuta l'ora di smettere di fare buon viso a cattivo gioco e dire che l'irrazionalità delle organizzazioni, che scopiazzano modelli triti e ritriti, nuoce alle persone e all'azienda, non è detto che a colpi di riunioni e di mail i lavoratori siano più produttivi. Anzi. Può accadere il contrario, e cioè il fatto che gonfiando la propria vita professionale di riunioni e mail, senza dare ossigeno ai propri spazi privati, aumentano stress, tensioni, paure. E quindi si produce meno e peggio. I nemici della produttività sono: le troppe mail e le troppe riunioni inutili con troppa gente. Arriviamo a lavorare concretamente solo poche ore al giorno, a causa del tempo perso a inviare o a rispondere alle email e partecipando a riunioni che, molto spesso, non portano a veri risultati.

Non solo le riunioni sono universalmente vissute come un fastidio marginalmente minore ad un foruncolo sul deretano ma producono più lavoro e problemi di quanti ne smaltiscono. Durante la riunione, tutti fanno tutt'altro (chi parla legge le proprie slide o il proprio documento; chi ascolta controlla la posta, la scrive, spippola con lo smartphone, cazzeggia su Facebook, chiacchiera col vicino, fa la lista della spesa, si appisola, invecchia). Ma pare che servi al "capo" che così si sente leader e produttivo...

Noi però facciamo un appello ai veri capi, ai veri leader, a quei colleghi che hanno la capacità di discernere quando e come alcune pratiche sono utili all'azienda e ai lavoratori. La Nostra Azienda non ha bisogno di chi insegue l'apparenza, di chi ripete come un mantra che applicare "il modello" è l'unico metodo per fare business. Si facciano avanti con coraggio e chiarezza, i Capi di cui la nostra Azienda ha un assoluto bisogno.



Segue da pag.1

Su questo il lavoro paga il prezzo più alto. Ed è un costo che si presenta con diverse sfaccettature. In Bnl, la questione del “peso” politico e la necessità di rispondere a varie cordate ha avuto nel tempo una sensibile rilevanza nell'organizzazione della banca. Un tema questo che non è stato superato con l'avvento della proprietà francese. Ancora oggi convivono più banche, e il predominio delle logiche dei mercati fa sì che la buona prassi di mettere al centro dell'attività la clientela e le risorse umane venga fagocitata da altri interessi. Esempi illuminanti se ne trovano molti sfogliando le ristrutturazioni intervenute negli ultimi anni. Alcuni rispondono anche solo alla volontà di emarginare una buona fetta di lavoratori non più funzionali alle logiche perverse della “nuova produttività”.

Non abbiamo alcuna reticenza a definire “l'involuzione” della progettualità sbagliata sotto l'aspetto etico, sindacale e politico. La degenerazione del sistema economico sociale ha fatto sì che alcune menti perverse abbiano inventato nell'industria dei reparti in cui sono stati trasferiti tutti quegli operai che per militanza sindacale o per “ridotte capacità lavorative” non rispondevano a pieno ai ritmi produttivi. Se ne parla poco, ma in Italia ce ne sono ancora. Purtroppo al di là delle dichiarazioni di facciata anche nella nostra azienda si è aperta questa strada. Le OOSS hanno interessato l'AD su questo tema. Nella speranza che nell'imminente annunciata ennesima ristrutturazione vi sia un'inversione di tendenza. Vorremmo lanciare a quei solerti capetti, che in alcuni territori brandiscono l'arma del trasferimento ai nuovi reparti confino o peggio del licenziamento, che non tollereremo questa gratuita forma di violenza e ricatto, che neanche lontanamente può trovare riscontro nelle politiche di gestione delle risorse umane, ma non possiamo neanche credere che siano solo il prodotto di un colpo di testa o dell'efferatezza di qualche responsabile.

Confidiamo che siffatte operazioni e metodi costruiti a tavolino e applicati in modo surrettizio non facciano parte della nuova gestione e non vengano lasciate, come nel passato, nelle mani incontrollate di ambiziosi quanto pericolosi “manager”.

E' necessario un radicale cambio di passo una conduzione unica e univoca che riconduca l'azienda alla sua dignità e capacità produttiva, che le colleghe e i colleghi chiamati a questa nuova sfida rispondano ad un progetto chiaro, condiviso e non discriminatorio.



Gli indirizzi mail per contattare la redazione del giornalino sono: [egianfranco@hotmail.com](mailto:egianfranco@hotmail.com) e [prospettivabnl@gmail.com](mailto:prospettivabnl@gmail.com)