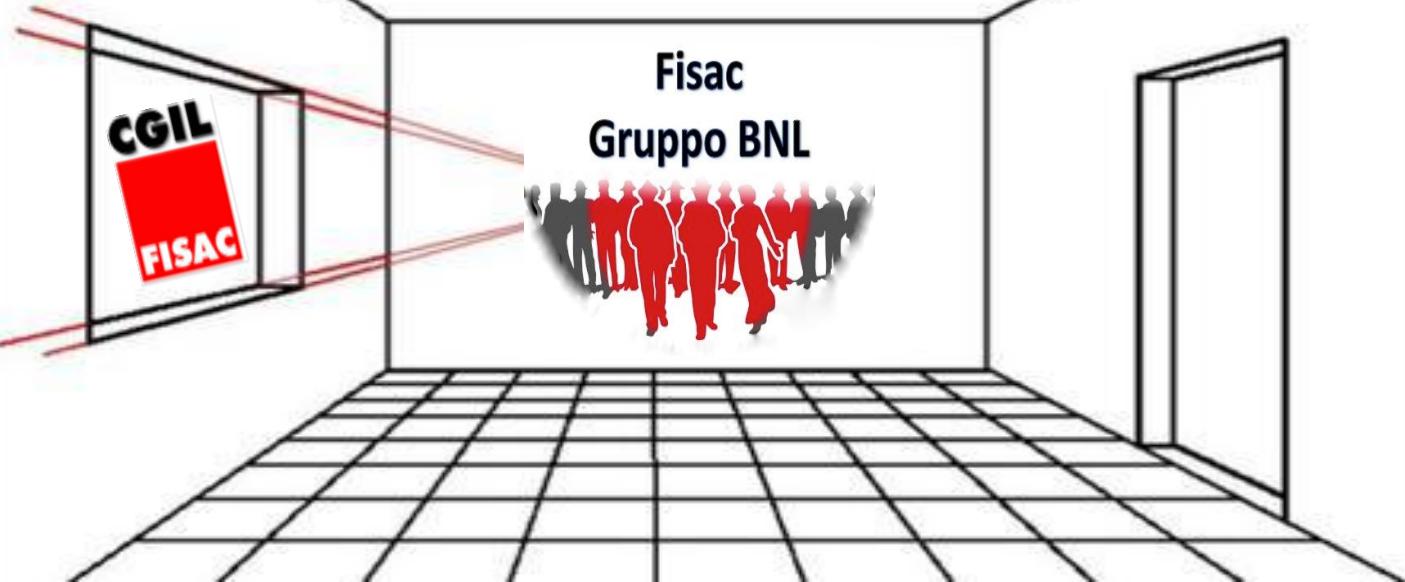


PROSPETTIVA



Periodico a cura del Coordinamento FISAC del Gruppo BNL n.1 novembre 2015

PACE

In un momento in cui tutti sembrano avvertire l'esigenza di pronunciarsi sui noti fatti di Parigi, la redazione di PROSPETTIVA decide di tacere. Non certo perché non avvertiamo il dolore, l'angoscia per ciò che è accaduto ma per non rischiare di entrare a far parte del coro ed aggiungerci alla passerella delle ovvietà riproponendo stucchevoli analisi poco utili a comprendere gli accadimenti del nostro secolo, le responsabilità e le complicità più o meno consapevoli. Nascondendoci dietro alla compassione, alla paura o ad una pseudo solidarietà agli stati o alle bandiere, rischiando di dimenticare che queste vittime non hanno bandiere, se non quella unica dei popoli che vorrebbero vivere lontani dalle guerre. Il nostro sincero cordoglio va solo ai parenti e agli amici delle vittime.

LA TRATTATIVA

La Banca sostiene che questa ristrutturazione si inserisce in Continuità con le procedure iniziate nel 2010.

Lo sbandierato dinamismo e la capacità di cambiare il modello adattandolo alle esigenze del mercato viene vissuto, e appare come un un alibi per celare in realtà un'incapacità di programmare un piano industriale che non abbia come unico obiettivo la riduzione dei costi del personale, l'unica strategia che appare evidente in questa perenne ristrutturazione.

Le continue riportafogliazioni i rimescolamenti organizzativi non fanno altro che perseguire un unico obiettivo, **la riduzione del personale**.

In questi giorni il sindacato, negli incontri che si stanno tenendo, **il prossimo sarà il 9 e 10 dicembre**, cerca con ogni mezzo più che invertire questa tendenza almeno di rallentarla in attesa che la ripresa economica riparta e che le strategie industriali nella nostra azienda, anche alla luce della nomina del nuovo Amministratore Delegato, appaiano più chiare.

Riteniamo l'occupazione giovanile un punto fondamentale. Per questo anche in questa trattativa ci siamo impegnati con coerenza e con forza affinché tutti i TD siano trasformati in tempi indeterminati.

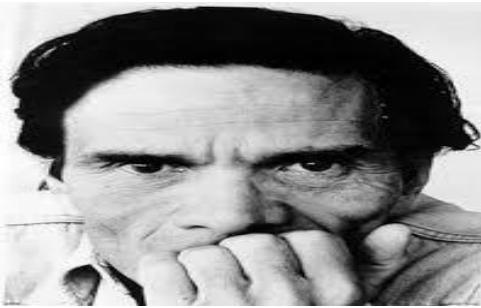
Riteniamo la solidarietà un valore irrinunciabile. Per questo ci siamo impegnati affinché la banca faccia assunzioni di "categorie protette".

Riteniamo "l'istituto del Fondo esuberi" un importante e insostituibile ammortizzatore sociale. Per questo, a fronte della volontà iniziale della banca di non volerlo utilizzare, abbiamo insistito e continueremo a farlo affinché, pur per poche unità, il Fondo sia attivato.

Cercheremo di avvicinarci il più possibile al rapporto di 1 a 1 rispetto al turnover riveniente dalla procedura.

Questo è l'ambizioso obiettivo che proveremo a centrare.





Il 2 novembre 1975, moriva ad Ostia, assassinato brutalmente, una delle menti più illuminate del XX secolo; Pier Paolo Pasolini.

E' stato un poeta, scrittore, regista, sceneggiatore, drammaturgo, giornalista ed editorialista.

A quarant'anni dalla sua morte, lo vogliamo ricordare con uno dei suoi editoriali più celebri apparso sul Corriere della sera il 17 maggio 1973, e riportato nella raccolta "Scritti Corsari"; pensando all'attualità del suo pensiero e alla profondità delle sue analisi, lo vogliamo umilmente "strumentalizzare", calandolo in un contesto particolare come quello di BNL e del Gruppo BNP Paribas. Una multinazionale dove il linguaggio utilizzato per la comunicazione sia esterna che interna, è sempre più rigido, univoco, impersonale, spesso chiuso e a volte persino arrogante. Il linguaggio di chi ha la presunzione di essere l'unico capace di leggere e interpretare correttamente i tempi che attraversiamo e il loro divenire. Che utilizza in abbondanza lo slogan quale veicolo principe della comunicazione.

Uno su tutti:

"La Banca per un mondo che cambia".

Il linguaggio dell'azienda è un linguaggio per definizione puramente comunicativo: i "luoghi" dove si produce sono i luoghi dove la scienza viene "applicata", sono cioè luoghi del pragmatismo puro. I tecnici parlano fra loro un gergo specialistico, sì, ma in funzione strettamente, rigidamente comunicativa. Il canone linguistico che vige dentro la fabbrica, poi, tende ad espandersi anche fuori: è chiaro che coloro che producono vogliono avere con coloro che consumano un rapporto d'affari assolutamente chiaro.

C'è un solo caso di espressività - ma di espressività aberrante - nel linguaggio puramente comunicativo dell'industria: è il caso dello slogan. Lo slogan infatti deve essere espressivo, per impressionare e convincere. Ma la sua espressività è mostruosa perché diviene immediatamente stereotipa, e si fissa in una rigidità che è proprio il contrario dell'espressività, che è eternamente cangiante, si offre a un'interpretazione infinita.

La finta espressività dello slogan è così la punta massima della nuova lingua tecnica che sostituisce la lingua umanistica. Essa è il simbolo della vita linguistica del futuro, cioè di un mondo inespressivo, senza particolarismi e diversità di culture, perfettamente omologato e acculturato. Di un mondo che a noi, ultimi depositari di una visione molteplice, magmatica, religiosa e razionale della vita, appare come un mondo di morte.

Ma è possibile prevedere un mondo così negativo? È possibile prevedere un futuro come "fine di tutto"? Qualcuno - come me - tende a farlo, per disperazione: l'amore per il mondo che è stato vissuto e sperimentato impedisce di poter pensare un altro che sia altrettanto reale; che si possano creare altri valori analoghi a quelli che hanno resa preziosa una esistenza. Questa visione apocalittica del futuro è giustificabile, ma probabilmente ingiusta.....

- *Vi proponiamo uno stralcio di un articolo di Felice Roberto Pizzuti che riteniamo meritevole di essere approfondito e calato anche nella nostra realtà produttiva, che in scala minore e con i dovuti distinguo, riproduce la stessa logica di frammentazione salariale (vedi sistemi incentivanti) che si intende perpetrare nel nostro paese.*

Dopo il **Jobs act**, nella legge di Stabilità il governo intende intervenire ancora sul mercato del lavoro; contestualmente all'introduzione del salario minimo, sostituendosi alle parti sociali (ma trovando consenso in Confindustria), intende modificare il modello delle relazioni industriali, spostando il baricentro della contrattazione dalla sfera nazionale a quella aziendale (dove dovrebbe svilupparsi anche il welfare integrativo privato).

Il **decentralamento contrattuale** viene motivato sostenendo che le dinamiche salariali dovrebbero essere connesse a quelle della produttività rilevate in ciascun posto di lavoro. Tuttavia, questa proposta è priva di solide argomentazioni analitiche, accentuerebbe il nostro declino economico e sarebbe socialmente dannosa.

Legare i salari alla produttività aziendale e privilegiare la contrattazione decentrata, oltre che carente analiticamente, presenta due gravi controindicazioni per la crescita e gli equilibri sociali, specialmente per il nostro paese.

In primo luogo, il legame tra produttività aziendale e salari accentuerebbe la frammentazione del sistema produttivo: facendo perdere di vista che l'aumento della produttività riguarda l'intero sistema produttivo e non singole sue parti; premiando i settori dove la produttività si rivela ma non quelli dove effettivamente origina; comunque contrapponendo ciò che invece va integrato.

La produttività è un concetto fisico, cioè il rapporto tra la quantità prodotta e la quantità di lavoro impiegato, le tendenze storiche mostrano che in alcuni settori (specialmente in quelli industriali che maggiormente hanno incorporato il progresso tecnico) la produttività è cresciuta relativamente molto. In altri (specialmente nei servizi dove prevale il capitale umano) è cresciuta relativamente poco. Per esempio, per produrre un chiodo oggi occorre un impiego di lavoro «infinitamente» inferiore rispetto a 2500 anni fa, ma il tempo necessario a un docente per spiegare il teorema di Pitagora ad uno studente non è cambiato molto.

Se le dinamiche salariali nei due settori dipendessero dall'evoluzione relativa delle rispettive produttività, negli ultimi secoli i lavoratori metallurgici dovrebbero aver goduto di una crescita delle retribuzioni «infinitamente» superiore a quella dei docenti. Naturalmente non è stato così.

D'altra parte, il forte aumento della produttività nella produzione dei chiodi è dipeso anche dal fatto che in altre parti del sistema produttivo (e sociale) continuava ad essere insegnato e applicato il teorema di Pitagora senza aumenti di produttività.

Il ruolo di settori come quelli dove si produce ricerca di base, innovazione, istruzione e formazione è fondamentale per gli incrementi di produttività dell'intero sistema, ma in essi la misurazione della produttività fisica e la sua specifica attribuzione a chi vi lavora per determinarne i salari è anche più problematica.

La segmentazione contrattuale celerebbe ulteriormente che la competitività da recuperare nel nostro sistema produttivo riguarda essenzialmente la sua qualità e capacità innovativa, le quali non dipendono dal costo del lavoro aziendale - che comunque incide relativamente poco sui prezzi - ma dal prevalere di una logica e di un progetto d'assieme, intersetoriale, di società e di lungo periodo che necessariamente deve coinvolgere le tre parti che ne hanno responsabilità: l'insieme delle imprese, i rappresentanti dei lavoratori e il governo.

Queste considerazioni ci rimandano ad una discussione che dovremmo affrontare come categoria, in maniera più puntuale. L'hashtag che lanciamo è: #Comesimisuralaproductivitàdelbancario#

Nei prossimi numeri

CON IL F.O.C. QUALCOSA DI CONCRETO PER I GIOVANI

Con la firma unitaria del vertiale sul FOC (Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del Credito) del 25 novembre 2015

Il Sindacato ha ottenuto una cosa molto importante per tutti noi giovani assunti dal 19 gennaio 2012 al 31 marzo 2015

Un versamento aggiuntivo di 175.07€ da gennaio 2014, per 13 mesi, fino al termine del periodo di applicazione del salario di inserimento professionale.

Questo è stato possibile grazie all'impegno di tutte le lavoratrici, dei lavoratori e dei sindacati. Grazie Fisac!

Per ulteriori informazioni e approfondimenti contatta la tua RSA o visita: www.fisac.cgil.it / www.facebook.com/fisac

Department Communication

Esiste un solo vero lusso, ed è quello dei rapporti umani.
Antoine de Saint-Exupéry



Per prelevare al bancomat basterà uno sguardo

Arrivano gli ATM in grado di identificare il cliente dallo scanner degli occhi superando così la necessità di dover introdurre la carta di plastica.

Citigroup sta testando una nuova tecnologia insieme al produttore di ATM Diebold che consentirà di fare prelievi con un semplice sguardo oppure grazie a un codice leggibile dal proprio smartphone. La nuova tecnologia, annunciata da Diebold, è l'ultima tappa della strada fatta dalle banche per rendere sempre più facile e sicuro per i clienti accedere al proprio denaro. Anche altri grandi gruppi come J.P. Morgan Chase e Bank of America stanno testando soluzioni tecnologiche per arrivare a bancomat che non hanno bisogno di carta.

Un bancomat senza schermo e senza tastiera. Al cliente basta selezionare l'importo sulla «app» dedicata scaricata sullo smartphone, avvicinarsi al bancomat che provvederà a scannerizzare l'iride dell'occhio e quindi ritirare i contanti.

E la BNL? Da Ambition (il magazine interno di BNP). “Trasformare le nostre reti”.

Pagina 12. La premessa è accattivante: Un nuovo rapporto con i nostri clienti. Mmm... interessante. Leggiamo. Pagina 13: I clienti si aspettano un rapporto personalizzato e umano. Finalmente! Personalizzato... Umano! Era ora... Ma scorriamolo va, e cerchiamo di capire meglio. Accoglienza.. bene, rapporti intensi... ottimo.

Un attimo di confusione mi pervade leggendo il secondo capoverso di pagina 14: ... gli ATM intelligenti che possono essere installati all'esterno

delle agenzie e grazie ai quali i clienti possono chiedere un appuntamento con un gestore. In più, tali ATM offriranno presto la possibilità di porre direttamente una domanda ai gestori. Ho letto bene? Rileggiamolo...

Sembra proprio così. Nonostante il rapporto incerto del redattore con la punteggiatura il significato è inequivocabile: da domani i nostri clienti potranno parlare con l'ATM! Non è ancora chiaro se la voce del consulente uscirà da un altoparlante laterale (come quando ci si blocca ai caselli autostradali?), oppure se comparirà un faccione paffuto col sorriso stampato (replica degli stessi sorrisi che tappezzano la rivista).

E allora chiudo gli occhi, e vedo il nostro cliente, in strada, mentre altri aspettano, che parla con una macchina. Chissà, potrebbe anche infervorarsi, come capita. I passanti lo guardano, qualcuno sorride, altri si preoccupano. Qualcuno, con spiccatamente senso civico, chiama il 118.

Mi desto e torno alla pagina precedente: ...un nuovo rapporto umano con i nostri clienti. Che le tecnologie impersonali siano il futuro è, qualcuno direbbe purtroppo, cosa acquisita, e la direzione è scritta. E non è ancora chiaro se il finale sia, come si teorizzava negli anni '50, la macchina umanizzata oppure, peggio, l'uomo disumanizzato. Comunque sia è l'aggettivo “umano” che stride. Eccome.

Richiudo gli occhi, e questa volta ricordo.

Ricordo il cassiere (dico volutamente “cassiere” e non “ODS”) che porta il cliente al bar, sottobraccio: “Oggi offro io”.

Quello è “rapporto umano”. Quello sì.



USO ED ABUSO DELLA TERMINOLOGIA SPORTIVA...

Nel mondo del lavoro si è soliti, da tempo, utilizzare termini sportivi, nell'intento di "fare gruppo", creare una "squadra vincente" per realizzare i migliori risultati.

Peccato che le analogie e le buone intenzioni spesso si scontrino con le interpretazioni eccessivamente aggressive di questi messaggi, finendo per generare pressioni indebite. Si dimentica che nello sport si uniscono in "squadra" gli sforzi di atleti con simili caratteristiche psicofisiche di alto livello per periodi temporali relativamente brevi e concentrati nella fase più giovane della vita, mentre nel mondo del lavoro si trovano fianco a fianco giovani, anziani, donne, uomini, ognuno con le sue eccellenze e i suoi limiti, seppure uniti nel cercare di fare del proprio meglio, e sempre con al centro una vita lavorativa e biologica ben più lunga e complessa. E' così che le pressioni alle volte vanno oltre le righe e appaiono fuori luogo, a volte involontariamente umoristiche, come quando si chiede di giustificare la non partecipazione a cene di gruppo: casomai, viste le esagerazioni, per non dire le indebite pressioni che spesso i colleghi devono subire, sarebbe più opportuno chiedersi perché mai si dovrebbe partecipare....

E' importante ricordare a tutti l'art. 41 della Costituzione: **L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA E' LIBERA.**

NON PUO' SVOLGERSI IN CONTRASTO CON L'UTILITA' SOCIALE O IN MODO DA RECAR DANNO ALLA SICUREZZA, ALLA LIBERTA', ALLA DIGNITA' UMANA

E aggredire verbalmente, pressare e fare pesanti riferimenti alla inadeguatezza professionale se non si raggiungono obiettivi commerciali magari mettendoli in confronto con altri non è un attacco alla dignità delle persone?

Come sindacato non possiamo accettare che si continui con questi comportamenti, e ci attiveremo con ogni mezzo per denunciare e impedire una prassi scorretta e, oltretutto, controproducente, perché palesemente contraria a quello "spirito di squadra" costantemente richiamato ed abusato..

Ricordiamo che esiste una commissione sulle pressioni commerciali e i colleghi che ne fanno parte sono per la FISAC .Airaghi Alfonso e Zevini Carla ai quali naturalmente potrete e dovete rivolgervi.

Mal di budget" ed effetti sulla salute

Cos'è il "mal di budget"? E' una declinazione particolare dello stress lavoro-correlato che, secondo la definizione condivisa a livello europeo, è una "percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste di contenuto dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro eccedono la capacità individuale per fronteggiare tali richieste". Il lavoratore di banca – ma ormai chi lavora in genere, perché il raggiungimento del budget è ormai l'unico credo propugnato da ogni tipo di azienda – sempre più spesso dichiara di essere "stressato" (situazione che sfocia nella depressione, certificata dalla crescente quantità di ansiolitici, antidepressivi e sedute psicanalitiche alle quali i bancari fanno ricorso): i rischi psico-sociali sono ascrivibili all'organizzazione del processo lavorativo nelle banche sebbene, l'Associazione Bancaria Italiana e Confindustria, in sede di Commissione consultiva per le definizione delle linee guida sullo stress, abbiano inizialmente ritenuto che tali rischi siano uno stato d'animo dei lavoratori indipendente dal lavoro (i classici "problemi che il lavoratore si porta da casa propria"). Basti pensare che solo dal 2011 il rischio stress lavoro correlato è inserito nel Documento di Valutazione dei Rischi che i datori di lavoro devono redigere per legge. C'è ancora tanta strada da fare affinchè si giunga ad una vera prevenzione di questi rischi da lavoro.



"Insieme si può": un lavoratore da solo difficilmente riuscirebbe a contrattare retribuzioni e diritti dignitosi. Per questo, da oltre cent'anni, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati, per migliorare le condizioni di lavoro e di vita. La CGIL è la più grande organizzazione nel nostro paese. Tu cosa aspetti a farne parte?