



SEGRETERIE NAZIONALI ORGANI DI COORDINAMENTO B.N.L.

IL CODICE ETICO E IL RAPPORTO CON I DIPENDENTI

E' trascorso già un bel po' di tempo da quando la **Banca Nazionale del Lavoro** ha pubblicato e consegnato a tutti i suoi Dipendenti il **Codice Etico**, la ponderosa disposizione che contiene le norme alle quali tutte le Aziende del Gruppo BNL si ispirano nel rispetto dei superiori principi dell'Etica.

Chi lo legge ci trova, ben dettagliato, ben precisato, cosa si deve fare e cosa non si deve fare, in modo da assicurare tutti che **in BNL** onestà, professionalità, lealtà e correttezza, rispetto del cliente e trasparenza delle proposte, **sono valori primari ed assoluti**.

E' di tutta evidenza che il buon esito della "missione" può essere raggiunto solo con il concorso di tutti coloro che, ai diversi livelli, operano in Azienda.

Il **Codice** dispone che i principi di "**Deontologia Aziendale**" devono guidare i comportamenti dei Dipendenti nei confronti di terzi; pertanto, coloro che venissero meno a disposizioni di tale portata, risulterebbero sanzionabili con provvedimenti commisurati alla gravità della mancanza. Lo stesso **Codice** indica la condotta che la Banca deve seguire nelle relazioni con i propri collaboratori. **Nel caso in cui fosse proprio la BNL a non rispettare il Codice che si è data, diventa difficile immaginare quale sanzione reputerebbe equa verso se stessa.**

La lettura del capitolo dedicato ai Dipendenti riporta alla memoria intollerabili "strane" situazioni che dovrebbero appartenere ad un passato dal quale il Codice Etico vuole marcare le distanze.

Purtroppo, alcune "stranezze" sono ancora oggi di grande attualità e, a **titolo meramente esemplificativo**, citiamo un caso che merita di essere conosciuto, data la sua "originalità".

Due Colleghi, protagonisti di una "accesa" discussione, vengono sanzionati con provvedimento disciplinare. La Banca, per evitare ulteriori tensioni, trasferisce ad

altra Agenzia, con funzioni di R.S.S., il Collega al quale ha comminato il provvedimento più pesante (alcuni giorni di sospensione). A questo punto, per compensare il lavoratore (già 3A-4L) del “disagio” derivante dal nuovo incarico, la Direzione che prima lo ha sanzionato, dopo qualche giorno lo premia con un aumento strutturale di stipendio. Complimenti!

Sarebbe interessante, a questo punto, conoscere quale principio etico abbia ispirato la Banca nella suddetta circostanza, **considerato che la Stessa rifiuta di contrattare con il Sindacato un equo inquadramento, uniforme sul territorio, per tutti i Colleghi che diligentemente svolgono le funzioni di RSS e sui quali piovono continuamente nuove incombenze e responsabilità.**

Ricordiamo, poi, quanto accaduto in occasione **dell’elezione dei Responsabili alla Sicurezza** (il numero dei voti espressi superava il numero dei votanti) e, successivamente, durante le **votazioni per l’approvazione del Bilancio del Fondo Pensioni** (negato il diritto al voto ad alcuni colleghi).

Alla luce degli accadimenti, con quale tranquillità possiamo discutere del delicato argomento, di grandissimo interesse per molti Colleghi, quale è

L’ ASSUNZIONE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI ?

Affrontare questo spinoso capitolo in BNL rappresenterebbe la caduta di un tabù. **Garantire il rispetto di norme eque, chiare e trasparenti che forniscano veramente pari opportunità ai Dipendenti di tutte le categorie e di tutte le Aree geografiche rappresenterebbe la fine di una discriminazione.**

Ma pensare che la BNL possa davvero uscire dalla logica dei figli e figliastri risulta oggi ancora difficile poiché, nonostante la dichiarata “apertura generalizzata”, è individuabile, fin da ora, il pericolo di una nuova tipologia di discriminazione .

FABI e SINFUB, pertanto, richiedono a nome di tutti i lavoratori interessati, che una materia tanto importante, come il lavoro per i figli, venga trattata dalla BNL secondo modalità che interrompano il perpetuarsi di logiche clientelari.

Le scriventi OO.SS. vogliono sperare che il rispetto dei principi di “deontologia aziendale” contenuti nel Codice Etico produrrà, per il seguito, equità di trattamento per tutti i Dipendenti della Banca.

Roma, 21 dicembre 2005

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO

FABI SINFUB