



FATTI E NON PAROLE

Si è svolto l'incontro, programmato per il mese di ottobre, tra il Responsabile delle Risorse Umane, il Responsabile del Mercato Retail, il Responsabile delle Relazioni Sindacali e l'Intersas Nazionale Direredito, Fabi, Fiba, Fisac-CGIL Sinfub, Uilca, per verificare l'andamento del dimensionamento delle agenzie. L'Azienda ha informato il Sindacato sulla progressiva implementazione delle attività mirate alla razionalizzazione dell'operatività di sportello e al conseguente dimensionamento degli organici.

Il Sindacato ha ribadito anche in questa occasione la mancanza di condivisione dell'intero progetto. Infatti, nonostante siano stati accolti alcuni aggiustamenti proposti dalle organizzazioni Sindacali durante gli ultimi incontri sullo stesso tema, a tutt'oggi il progetto non ha ancora dato i risultati programmati dall'Azienda, anzi, in alcune realtà ha peggiorato la situazione.

E' ancora enorme la distanza che intercorre tra la "presunta"razionalità dei numeri presentati e la realtà operativa vissuta quotidianamente dalle lavoratrici e dai lavoratori.

I dati numerici forniti dall'azienda sulla verifica del trend di riduzione dell'operatività di sportello, sulla diffusione delle "best practice" e semplificazioni dei processi, sulle iniziative progettuali a supporto delle attività dei gestori, sulle abilitazioni delle funzionalità commerciali verso il personale di sportello, sulla gestione della squadra volante, e sull'implementazione del PSA, presentano notevoli criticità che si possono così sintetizzare:

- *Gli organici dei Punti Vendita non sono adeguati alla realtà produttiva, i tempi e le procedure evidenziate dall'azienda sono virtuali e non rispondono minimamente ai bisogni e alle esigenze reali.*
- *Il numero degli addetti alla squadra volante non è sufficiente per le finalità di questa struttura.*
- *La fungibilità è diventata un "rimedio" strutturale, e non una forma d'intervento emergenziale.*
- *Le sostituzioni delle assenze per maternità e malattie lunghe non sono state ancora razionalizzate.*
- *Le sostituzioni dei DAG (ferie, malattie, corsi convention, ecc.) sono ancora in corso di studio.*
- *Nessuna iniziativa è stata presa per attivare la "massa manovra" per il commerciale.*
- *Il PSA non solo è insufficiente numericamente, ma strutturalmente è impossibilitato ad agire.*
- *Continua l'utilizzo improprio del Progetto Record che da strumento commerciale è divenuto obiettivo commerciale ed elemento di pressione sui lavoratori/lavoratrici coinvolti.*

Le Organizzazioni Sindacali hanno, inoltre sottolineato ai Rappresentanti Aziendali come il clima di disagio vissuto ovunque che si vive ovunque e specificatamente sulla rete, mal si concili con la dichiarata volontà aziendale di vedere invece sempre più accresciuta la valorizzazione delle risorse umane congiuntamente alla condivisione dei progetti in campo.

Nei territori, suffragato dalle numerose segnalazioni che pervengono dalle RSA, si evidenzia un clima di forte tensione nel quale il cambiamento si concretizza in un mero aumento dei carichi di lavoro troppo spesso coniugato ad una palese "disattenzione" ai diritti contrattuali e alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Le "buone pratiche" esplicitate dall'Azienda si perdono così in una prassi lavorativa incoerente e non in sintonia con gli obiettivi aziendali.

Occorre realismo e mettere in campo, volta per volta, tutti gli strumenti affinché il processo di trasformazione e ristrutturazione dell'azienda venga accompagnato con atti concreti a tutela del cambiamento affinché la valorizzazione professionale e umana delle lavoratrici e dei lavoratori e la centralità del cliente siano reali.

In questo scenario il Coordinamento Nazionale ha rammentato che il processo del dimensionamento degli organici deve trovare le corrette applicazioni in periferia e ha sollecitato l'azienda ad aprire un reale confronto con le RSA per verifica dei livelli occupazionali a tutto campo.

Occorre costruire una riflessione completa che tenga conto non solo della Rete, ma anche della situazione del Corporate, del Pac, e della Direzione Generale nonché delle iniziative di gestione del personale trasversali tra i diversi Poli presenti sul territorio.

Pertanto sono in programma incontri specifici sul Corporate e sul Pac ed è stato concordato un nuovo appuntamento agli inizi del prossimo anno per verificare lo stato dei lavori sugli organici nel loro insieme. E' stata anche fissata l'attivazione della commissione sulle Pressioni Commerciali.

Il conclusione il "conforto" dei numeri presentati all'incontro non è assolutamente sufficiente per affermare che le difficoltà organizzative siano in via di risoluzione e che la strada intrapresa sia quella corretta. Per tale motivo la posizione del Sindacato non può che restare fortemente critica.

Roma, 19 ottobre 2009

UNA SITUAZIONE INSOPPORTABILE

Una riflessione a parte merita la questione dei "tassi" attualmente applicato ai dipendenti/e BNL, perché la logica di collocare le condizioni del personale BNL all'interno dei normali segmenti di clientela gestiti dal "mercato Retail", francamente è offensivo nei confronti di tutti coloro che operano in BNL.

Da sempre in tutte le aziende e soprattutto in quelle di credito, le agevolazioni al personale hanno rappresentato un cemento che ha favorito lo spirito aziendale e il governo delle varie condizioni è stato assegnato al Servizio del Personale per determinare il clima aziendale.

Su questo tema la BNL ha avuto momenti di eccellenza ed anche alcuni scivoloni, ma mai come oggi è stata l'ultima della classe, cioè l'azienda che ha annullato ogni rapporto di fidelizzazione con i propri dipendenti.

Queste inevitabili riflessioni debbono far comprendere all'azienda che non solo vanno rimodificati, e al più presto, i parametri dei tassi, ma soprattutto rivisto il modello di governo delle condizioni dei dipendenti.

Il Coordinamento Nazionale richiedendo alla banca di intervenire ripristinando il vecchio modello e ridefinendo i tassi, ha annunciato che di fronte ad un diniego aziendale avrebbe operato per trovare soluzioni alternative sul mercato.

Roma, 19 ottobre 2009

Segreteria del Coordinamento Nazionale
Diricredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ullea
Banca Nazionale del Lavoro