Incontro con Geraldine Conti & Sperimentazione + gg SW in Rete

Mettiamo al centro le persone

Il tema della effettiva e sostanziale parità dei diritti tra tutti i dipendenti della Banca è da sempre tra le massime priorità delle Organizzazioni Sindacali.

Questo assunto vale, nell'attuale contesto operativo, particolarmente per la fruizione dello Smart Working che, per i lavoratori della Rete è, di fatto, estremamente limitata. L'unico giorno al mese, per massimo di 10 giorni all'anno, riservato alla sola formazione a distanza, è infatti spesso un miraggio in Agenzie con carenze di organico talmente macroscopiche da apparire strutturali.

Nei giorni scorsi BNL, al cui management è forse arrivato l'eco del malumore ormai crescente in Rete, ha presentato alle Organizzazioni Sindacali un progetto pilota destinato a testare un ampliamento dello S.W. in rete.

Come se l'esperienza durante il lockdown non avesse già confermato la sua fattibilità e la possibilità di svolgere una serie di lavorazioni proprie della rete anche da remoto.

È a questo punto opportuno ricordare cosa prevede il nostro CCNL: "Per lavoro agile si intende una forma di svolgimento della prestazione lavorativa eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali."

Il progetto pilota, riservato alle Agenzie con più di 8 dipendenti (si crea quindi una ulteriore discriminazione per le realtà sotto tale soglia) ha previsto l'individuazione di 2 Agenzie per Territorioed il coinvolgimento dei principali ruoli di Agenzia. La fruizione, in ossequio al dettato normativo sopra riportato, è assolutamente su base volontaria.

Bene quindi?? Non proprio…

- Manca ogni riferimento al riconoscimento del buono pasto in regime di SW. Ricordiamo che altri Istituti più lungimiranti già lo prevedono e nel nostro Gruppo Findomestic (che ha già il ticket ad 8 euro a differenza di BNL ferma a 7 euro nonostante le nostre reiterate richieste) prevede che il medesimo importo sia riconosciuto ai colleghi che lavorano da remoto;
- per l'ennesima volta un progetto che impatta pesantemente sulle vite delle lavoratrici e dei lavoratori – e che per giunta era stato fortemente richiesto – non è stato in alcun modo oggetto di condivisione con i sindacati con la banca che si è sottratta ad un reale confronto nel merito e ha deciso in totale solitudine.

Anche per questo ultimo argomento – e dopo la chiusura della riorganizzazione della Direzione Generale senza accordo – le organizzazioni sindacali hanno chiesto un incontro con la Responsabile di People & Culture (una volta avremmo detto Capo del Personale).

L'incontro è avvenuto mercoledì 29 marzo congiuntamente con il capo delle politiche del lavoro.

Solo attraverso un reale confronto nel merito delle questioni – e non attraverso una logica impositiva che vorrebbe il sindacato relegato ad una funzione notarile – si possono trovare soluzioni realmente condivise nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

Ci vuole, da parte aziendale, quella elasticità necessaria ad accogliere le istanze dei rappresentanti dei lavoratori per venirsi realmente incontro su posizioni mediane partendo da interessi contrapposti, e non la rendita di posizione su modelli che sbandierano l'elasticità ma che poi si dimostrano rigidi e impermeabili.

Il sindacato ci ha finora messo il consueto senso di responsabilità: adesso tocca all'azienda fare la propria parte, altrimenti la strada già tracciata fatta di conflitto e vertenze non troverà sbocchi alternativi.

Il modello adottato dall'azienda ha portato, infatti, finora solo vertenze, ricorsi, mobilitazioni; non ha garantito accordi sindacali su complessi processi di riorganizzazione aziendale e ci domandiamo a chi giovi tutto ciò e quale sia il reale fine perseguito.

La responsabile del personale ha garantito l'impegno del gruppo su BNL e sull'Italia, temi su cui abbiamo sollevato motivate perplessità, ribadendo la parola d'ordine della "sostenibilità".

I lavoratori hanno già pagato per rendere "sostenibile" l'azienda e nell' occasione abbiamo ricordato i tanti impegni assunti dai vertici aziendali e mai mantenuti rispetto ai quali non possiamo tacere e non possiamo voltare completamente pagina. Ha, infine, mostrato ascolto rispetto alle istanze sollevate dalle organizzazioni sindacali.

Ci aspettiamo fatti concreti già a partire dai prossimi incontri.

E su questi giudicheremo l'incontro, le funzioni e le persone coinvolte.