



Task Force, Mobility e Cassa:
Quando la soluzione è peggio del problema

Nella giornata di giovedì 13 marzo le organizzazioni sindacali hanno incontrato l'azienda rispetto a 2 argomenti principali appositamente richiesti ad inizio anno, più un ulteriore argomento richiesto quasi 2 anni fa.

TASK FORCE

Finalmente, l'azienda ha affrontato l'argomento (trattato più volte da settembre scorso) dando una visione prospettica del futuro delle lavoratrici e dei lavoratori attualmente in task force. Si tratta di 118 persone, di cui 9 che usciranno entro giugno 2025 per effetto del piano di uscite incentivate. L'azienda ha deciso di creare una Unit all'interno della rete unica nella struttura Network Support dove saranno ricollocate le persone che compongono le task force APE, KYC (individuals e Business) e la nuovissima task force relativa ai depositi giudiziari (esiste uno stock di 1500 posizioni dovute al cambio di una normativa che prevede un nuovo adempimento per lasciare aperte correttamente le posizioni). Per quanto riguarda il personale che compone la task force successioni, questo andrà a formare un nuovo team nel CSC, in quanto tale attività viene ritenuta più di contatto rispetto alle altre.

Per tutto il personale impattato non è prevista alcuna mobilità geografica ed essendo allocati presso strutture non commerciali, i colleghi e le colleghe che prima erano nelle agenzie, pur rimanendo fisicamente nelle stesse agenzie potranno usufruire del flexible working seguendo le regole previste per tutto il personale amministrativo o di direzione, con un massimo di 10 giorni al mese.

L'azienda ha più volte espresso soddisfazione circa l'operato di queste task force e per questo ha deciso di renderle strutturali, eliminando alcune barriere tra le varie task force per rendere più flessibile l'allocazione delle persone sulle varie lavorazioni.

Le organizzazioni sindacali hanno espresso diverse perplessità rispetto a questa improvvista (ma attesa) riallocazione di personale, soprattutto perché finora ci era stato più volte ribadito che le task force erano temporanee - mentre sono divenute, appunto, strutturali - e che la scelta veniva condivisa con i colleghi. Dopo oltre 9 mesi di task force lo spostamento è stato deciso, invece, in maniera unilaterale senza dare alcuna alternativa alle oltre 100 persone impattate. Un segnale positivo è la ridefinizione della possibilità di fare più giornate di flexi e il fatto che non siano previste mobilità. L'azienda, incalzata dalle organizzazioni sindacali, ha dichiarato che non c'è nessuna volontà di esternalizzare queste attività e queste persone. Considerato per una mobilità, anche gestionale, tenendo conto del fatto che c'è una forte spinta a cambiare ruolo. Al candidato possono essere proposti "temporaneamente" ruoli con step di valutazione e assessment per provare una mobilità verso ruoli che il candidato, magari non aveva preso in considerazione e che magari non si è riusciti a coprire con le candidature spontanee.

Le scriventi organizzazioni sindacali hanno chiesto all'azienda un focus sulla mobilità perché questo aspetto della vita

aziendale sta diventando l'ennesimo processo frustrante per le lavoratrici e i lavoratori. MyMobility erano nato con l'intento di assicurare un processo trasparente: nei fatti, la gestione è stata sempre meno chiara e spesso molto più arbitraria di quanto lo fosse quella lasciata alle HR: posizioni aperte e richiuse appena il candidato individuato si fosse palesato; posizioni non aperte e assegnate in maniera gestionale poi aperte dopo segnalazione sindacale (ma ormai assegnate); lavoratori spinti a candidarsi per fare numero e via dicendo...

Le organizzazioni sindacali hanno chiesto per l'ennesima volta all'azienda di togliere il vincolo di incandidabilità per chi è titolare di portafoglio. Questo vincolo era stato inserito per dare priorità alla gestione della relazione e quindi attenzione alla clientela, ma questa giustificazione risulta quasi provocatoria quando questo vincolo viene meno nella gestione delle kyc (ad esempio) ad opera delle task force. Più che altro è la componente NPS ad essere legata a questo vincolo. Da sempre riteniamo che questo indice (NPS) oltre ad essere completamente slegato dall'operatività pura dei colleghi client facing (perché la valutazione negativa della clientela è quasi sempre dovuta ai disagi organizzativi, ai processi ed alle politiche manageriali insensate, tutti aspetti su cui ovviamente il lavoratore non ha alcuna responsabilità) sia anche dopato a causa dell'inserimento di questo parametro nei processi incentivanti e valutativi.

Insomma, ci sono modifiche ma non nel senso atteso dalle persone di BNL: le modifiche sono motivate esclusivamente dalla necessità aziendale di coprire delle posizioni meno richieste (quasi tutte posizioni commerciali in rete) senza soffermarsi sul perché queste posizioni non ricevono alcuna candidatura: ritmi impossibili, pressioni commerciali, carenza di organico, scarsa possibilità di cambiare ruolo una volta entrati, rischi operativi crescenti. In una espressione: clima lavorativo insostenibile.

Una pezza a colori che va a peggiorare gli aspetti negativi di questo strumento anziché sanarli.

RIORGANIZZAZIONE CASSE FILIALI

In chiusura di incontro l'azienda ha comunicato alle organizzazioni sindacali che, da uno studio effettuato, ci sono 53 filiali con cassa che effettuano meno di 20 operazioni al giorno e 57 che ne effettuano tra 20 e 40. Per il primo gruppo di filiali l'azienda chiuderà definitivamente la cassa; per il secondo lascerà l'apertura solo al mattino. Rimarrebbero così poco meno di 200 filiali con cassa sulle oltre 500 agenzie.

Le organizzazioni sindacali hanno respinto questa logica, in particolare visto che da oltre 18 mesi si chiede all'azienda un confronto su quali siano considerate le operazioni con valuta. Oggi viene nuovamente applicata una logica restrittiva che non considera il rischio di maneggiare valori come prevede l'allegato 5 del vigente CCNL. Per questo si è chiesto urgentemente un confronto risolutivo rispetto casse, cassieri, indennità di rischio e maneggio valori.

Nel mese di aprile questa sarà una priorità del tavolo sindacale.