

Abbiamo apprezzato la chiarezza con cui l'Amministratore Delegato si è prestata alla discussione durante l'incontro del 1° aprile, al quale abbiamo partecipato insieme alle altre sigle sindacali. Il piano industriale e le relative politiche aziendali di BNL non sono un mistero e, come FISAC, ci impegniamo affinché tutte le lavoratrici e i lavoratori possano essere parte di questo processo, con un futuro fatto di prospettive e certezze.

Il piano industriale: verso un'azienda sempre più commerciale

L'orientamento verso un modello bancario sempre più commerciale è evidente, con un accento sul criterio di redditività per selezionare la clientela. Se la rete commerciale acquisisce un ruolo centrale, dobbiamo chiederci cosa accadrà alle altre funzioni aziendali. Ruoli importanti, spesso legati alla direzione e alle attività di back office, stanno subendo una costante riduzione numerica: le assunzioni si concentrano nel comparto commerciale, e diverse attività di back office sono state esternalizzate, mentre il sindacato denuncia l'uso di "centri di eccellenza" che in realtà sono pronti ad essere ceduti. **Non possiamo accettare che queste trasformazioni avvengano a discapito delle professionalità storiche della banca.** Le persone non sono numeri, ma una risorsa fondamentale per la crescita dell'azienda.

Inquadramenti e performance: il lavoro non è solo vendita

L'azienda sembra premiare solo chi raggiunge obiettivi di vendita, ma questo approccio penalizza tutti coloro che svolgono ruoli essenziali ma meno direttamente commerciali. **Gli inquadramenti dovrebbero essere un riconoscimento di tutte le professionalità bancarie, non un premio esclusivo per chi produce numeri.** È fondamentale che gli avanzamenti siano legati a criteri certi e condivisi, non sulla base di valutazioni e di presupposti decisi unilateralmente dall'azienda. Da strumento di ingaggio, si trasformano altrimenti in un ulteriore leva di pressione e controllo.

In questo contesto, le valutazioni devono riflettere la complessità del lavoro svolto, senza ridurre la persona a un semplice dato numerico. La FISAC CGIL chiede che gli inquadramenti siano un vero e proprio riconoscimento del valore di ciascuno, in qualunque ruolo.

Digitalizzazione e strumenti di lavoro: un approccio collettivo e trasparente

L'azienda ha mostrato disponibilità a discutere l'evoluzione digitale e gli strumenti informatici ad essa collegati, ma per la FISAC CGIL è essenziale che ogni piattaforma di lavoro venga vagliata e discussa con le rappresentanze sindacali, per evitare che gli strumenti tecnologici diventino un mezzo di ulteriore controllo del personale.

Non possiamo permettere che la digitalizzazione e l'introduzione di nuove tecnologie siano utilizzate per monitorare ogni singolo aspetto del nostro lavoro, trasformandosi in strumenti di pressione.

L'innovazione deve essere al servizio delle persone, non viceversa.

Professioni stabili

La professionalità delle persone che lavorano in Bnl deve necessariamente essere costruita su contratti di lavoro stabili. La nostra organizzazione è da sempre

disponibile al dialogo ma su questo non vi è possibilità di fraintendimento: **il presupposto di qualunque forma contrattuale dev'essere quello della stabilità**. Non siamo numeri al servizio dei ricavi delle aziende, ma persone che lavorando danno il loro contributo alla crescita delle imprese e, per questo, abbiamo diritto ad un futuro fatto di prospettive e di certezze, non di continua ricattabilità.

Intelligenza artificiale: una sfida condivisa, non imposizione

L'Amministratore Delegato ha dichiarato che l'intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità, e siamo d'accordo. Tuttavia, questa opportunità deve essere gestita con trasparenza e in modo regolato. Il sindacato deve essere coinvolto fin dall'inizio e deve essere messo a conoscenza degli algoritmi e dei dispositivi utilizzati, nonché dei criteri di selezione e applicazione dell'IA. L'azienda parla di 40 progetti pilota in BNL, ma quanti colleghi sono stati realmente formati su questi progetti? **Non possiamo accettare che l'innovazione avvenga senza una formazione adeguata**, che sia una vera opportunità e non un rischio.

Rete agenzia Nodo tra ecosistemi

La trasformazione delle agenzie in un ecosistema integrato è un passo importante, ma siamo ancora molto lontani. Per realizzarlo è fondamentale evitare la divisione del budget come invece avviene tra direct e rete agenzie. Quando esistono budget separati, ci si comporta come concorrenti e questo compromette l'idea stessa di un ecosistema collaborativo. Non possiamo accettare che il tempo impiegato dai colleghi della rete fisica per seguire i clienti direct venga considerato come "non produttivo". Ciò non favorisce la creazione di un ecosistema armonioso, e quindi **è necessario tornare quanto prima al budget unico**. Inoltre, è cruciale affrontare la convivenza tra i consulenti dipendenti e i colleghi a Partita IVA. Le due figure devono essere integrate in modo da valorizzare le competenze di tutti senza che una parte venga penalizzata o considerata di serie B. **È necessario che le politiche aziendali non creino disparità, ma promuovano una cooperazione che rafforzi il lavoro di squadra**.

Le nostre richieste: un cambiamento giusto e sostenibile

1. **Trasparenza** su algoritmi e dispositivi IA
2. **Coinvolgimento sindacale** in ogni fase del processo di digitalizzazione e trasformazione
3. **Formazione qualificata e continua**, con percorsi di riqualificazione condivisi
4. **Percorsi di ricollocazione professionale** garantiti prima di ogni cambiamento di ruolo
5. **Tutela della professionalità**, contro la riduzione del valore umano nel processo di trasformazione
6. **Contratti di lavoro stabili**, per creare il presupposto di un ingaggio e di una professionalità che durino nel tempo