

In una situazione complessa nella quale la crisi economica in cui siamo immersi esige da parte di tutti i soggetti coinvolti (proprietà e management, sindacato e lavoratori) risposte concrete ed immediate con le quali si possa individuare congiuntamente una strada percorribile per affrontare un incerto futuro, è inaccettabile che si pensi di poter praticare una strategia che tende a “scarnificare” i dipendenti e l’Azienda stessa, senza tenere nella dovuta considerazione la dignità, le capacità e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori della Bnl nonché le istanze e le legittime richieste del sindacato. Infatti, in occasione di importanti e delicati passaggi strategici, la Banca ha lanciato segnali di volersi incamminare su una strada già percorsa che produce, come più volte denunciato da questo Sindacato, “un quadro condizionato dal soggettivismo delle periferie che si comportano come feudi, dallo scarso senso di responsabilità, dall’assenza di sinergia, dalla confusione dei ruoli e delle funzioni, dai processi di continua ristrutturazione degli uffici, dei servizi, spesso incoerenti con le logiche di efficienza e funzionalità”.

Alcuni indicatori di questa pericolosa strategia sono:

- il rilancio del progetto dei promotori finanziari esterni, senza un preventivo confronto con il sindacato, come previsto da apposita clausola inserita nell’ultimo accordo sulla ristrutturazione; progetto sul quale il sindacato ha più volte espresso la propria forte contrarietà in quanto mortifica le competenze interne e rappresenta il tentativo di regolamentare i rapporti di lavoro al di fuori del CCNL di categoria.
- la farraginoso gestione della vendita degli immobili su tutto il Territorio nazionale, condotta in modo incompetente e pressapochista dalla funzione centrale deputata; un progetto complesso che depaupera il patrimonio della Bnl, accumulato anche grazie all’impegno ed al lavoro di tutte le colleghe/i.
- la deprecabile prassi delle consulenze esterne assegnate ad ex-colleghi pensionati, perpetuando una consuetudine del passato, da condannare senza riserve. Una prassi non coerente con gli accordi sulle riorganizzazioni firmati nel 2012 e nel 2013 che prevedono il ricorso alla legge 223/91 sui licenziamenti collettivi per coloro che avendo raggiunto i requisiti di pensione non accettano le incentivazioni all’uscita volontaria.
- Il progetto della polivalenza nei Pac, che si tramuta in un affannoso tentativo di sopperire alle deficienze organizzative dell’originario progetto

di specializzazione e polarizzazione dei back office, attraverso una sorta di fungibilità delle competenze;

- il sondaggio, commissionato ad una società esterna, sul gradimento della clientela in ordine all’apertura delle agenzie fino alle 20 ed il sabato mattina; una iniziativa partita in sordina, tenuta quasi nascosta anche ai gestori delle relazioni!
 - il rifiuto di un concreto riconoscimento ai dipendenti nell’anno del 100° anniversario della banca, in sintonia con l’assoluta assenza delle lavoratrici e dei lavoratori dallo spot pubblicitario con il quale la banca si sta in questo periodo reclamizzando!
- Per affrontare proficuamente le numerose questioni in campo, le scriventi OO.SS ritengono indispensabile rilanciare il metodo del confronto continuo e ripristinare il prima possibile relazioni industriali, allo stato deteriorate anche a livello centrale, attraverso le quali poter individuare soluzioni condivise alle problematiche da risolvere.

Sempre più spesso infatti, nei territori il rispetto degli accordi e del codice etico è oggetto di interpretazioni spesso personalistiche e fuorvianti. La scarsa volontà di confronto dei vari responsabili Risorse Umane, la sospetta parsimonia nel condividere le informazioni sui dimensionamenti e gli organici, appartengono ormai all’esperienza quotidiana a conferma di una strategia aziendale che il Sindacato respinge.

Il Sindacato attiverà ogni iniziativa possibile :

[Scarica comunicato](#)