

**Periodico di libero confronto sindacale a cura della Fisac Cgil
Gruppo BNL**

E pur si muove... male

Alla nostra Azienda ci sono voluti quasi 9 anni per recepire in una circolare il **Protocollo in tema di politiche commerciali** e il dettato di quello nazionale oggi parte integrante del nostro CCNL.

Pochi giorni fa, ripetiamo dopo 9 anni, è stata emessa dalla banca una circolare dal titolo **“Valori e linee guida nella gestione dei processi commerciali”**, tale circolare fortemente chiesta dalle OO.SS. doveva servire ad estendere la normativa aziendale recependo in pieno i valori, i contenuti e le precise indicazioni derivanti dalle menzionate fonti normative.

Invece oltre che richiamare solamente in modo generico il protocollo aziendale e quello di settore con i loro principi fondanti, non entra nel dettaglio dei divieti chiarissimi contenuti in quei testi.

Ci teniamo come FISAC BNL a chiarire a tutti che gli accordi sindacali, in quanto fonti di diritto pattizio, hanno efficacia vincolante e prevalgono sulle circolari aziendali, che non possono in alcun modo modificarne o derogarne i contenuti e per tanto richiamiamo tutti al rispetto pedissequo di quanto contenuto negli accordi sindacali in questione, oltre che denunciare ogni tentativo di pressioni improprie.

Vogliamo riprendere perciò tali accordi e riportare in questo articolo le prassi che sono esplicitamente vietate e invitare tutte e tutti a segnalarci ogni difformità per poter intervenire prontamente e cercare di debellare quello che riteniamo essere uno dei mali peggiori del nostro settore: **le pressioni commerciali.**



PROTOCOLLO IN TEMA DI POLITICHE COMMERCIALI:

1. Obbligo di rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità del personale (art. 1);
2. Essere a supporto di tutte le risorse, al fine di permettere loro di raggiungere gli obiettivi assegnati nel rispetto della metodologia di lavoro che l'Azienda stessa si è data, assicurando sempre un adeguato presidio dei rischi, incluso il rischio di non conformità alle norme, valorizzando la collaborazione tra colleghi e il consolidamento dello spirito di squadra (art. 2);
3. Le attività di monitoraggio dei risultati commerciali e la raccolta dei dati consuntivi si basano esclusivamente sui dati ufficiali elaborati dalle strutture pianificazione e monitoraggio commerciale. L'orientamento alla vendita e le indicazioni commerciali dovranno essere operati con modalità che evitino l'eccessiva frequenza e inutili ripetizioni (art. 7);
4. Con particolare riferimento alla raccolta di dati, gli stessi non potranno essere acquisiti né sollecitati direttamente dalle risorse commerciali delle reti di vendita o dai Direttori di Agenzia ad esempio per mail, telefono o altri mezzi (art. 8);



5. Tutte le comunicazioni, in qualsiasi forma avvengano, non potranno contenere messaggi impropri, ambigui e/o

fuorvianti per la corretta applicazione di normative di legge o delle policy aziendali né messaggi dai quali si possano evincere intenti vessatori o lesivi in generale della dignità delle persone (art. 12).

CCNL:

1. le riunioni di orientamento commerciale siano effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa;
2. il monitoraggio per la verifica degli andamenti

commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori;

3. la rilevazione dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, sia effettuata, di norma, attraverso l'utilizzo degli strumenti approntati e messi a disposizione dall'azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni;
4. Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, del CCNL 31 marzo 2015.

Vi ribadiamo l'importanza di contattare i nostri dirigenti sindacali sui territori affinché facciano risalire tutte le violazioni degli accordi in essere: esiste infatti una specifica commissione bilaterale dove le OO.SS. possono ufficialmente portare e discutere con l'azienda tutte le storture e i comportamenti difformi, al fine di tentare di mitigare una situazione che, nonostante i proclami aziendali, sembra stia degradando inesorabilmente.

NPE BNL: La tua voce conta (anche se non sempre l'ascoltano)

Dal 16 giugno si apre la nuova finestra per il sondaggio NPE in BNL. Un'occasione importante per far emergere la realtà dei luoghi di lavoro, quella che viviamo ogni giorno.

Ma è davvero così?

Durante l'ultimo incontro con l'Amministratrice Delegata – un incontro che avevamo espressamente richiesto per affrontare temi cruciali per il futuro dell'azienda e delle persone che ci lavorano – abbiamo cercato di cogliere l'opportunità rara di confronto diretto con il vertice aziendale per portare, con forza e chiarezza, la voce e i disagi che ogni giorno ci arrivano dai colleghi in rete e nelle strutture centrali.

Su questo punto, però, ci siamo scontrati con un muro. Le nostre segnalazioni sono state liquidate come non riscontrabili, semplicemente perché “non emergono dai dati NPE”.

Ecco il punto: in assenza di voci critiche e autentiche, l'unico “verbo” che guida le scelte aziendali resta quello dell'NPE. Se l'NPE dice che va tutto bene, allora va tutto bene.

Peccato che nelle filiali, nei territori, sappiamo bene che non è così.

In un momento di trasformazione profonda – non solo del settore ma in particolare della nostra azienda – è fondamentale che le difficoltà emergano chiaramente. Solo così si può pretendere un intervento serio, organizzativo e normativo, per migliorare il lavoro e non per peggiorarlo.

Per questo è importante partecipare al sondaggio, ma farlo in modo sincero, libero, senza condizionamenti.

Non cedete a chi – più o meno velatamente – vi suggerisce di “mettere 10” a partire dalla prima domanda sull'essere promotori perché “ci lavoriamo tutti in questa banca”.

Non si tratta di essere contro, ma di essere credibili. Se un prodotto non si può vendere, se un processo è ingestibile, se una relazione col cliente viene compromessa da limiti organizzativi imposti dall'alto, allora quel “10” non racconta la verità.

È solo raccontando il vero che possiamo contribuire a migliorare davvero questa azienda.

■ Se subite pressioni per rispondere “bene”, se ricevete messaggi poco chiari o raccomandazioni striscianti, segnalatelo subito alla FISAC CGIL: non è normale, non è accettabile.

Dai risposte oneste. Difendi la tua dignità e quella del tuo lavoro.

Perché stavolta, più che mai, il tuo silenzio sarebbe un consenso che non ti meriti.



