Si è conclusa nei giorni scorsi la tornata di assemblee sugli accordi firmati il 28 maggio scorso a chiusura della complessa trattativa sulla riorganizzazione di BNL e la costituzione della nuova società consortile, che ha visto una notevole partecipazione di colleghi e colleghe.
Durante il confronto con i lavoratori e le lavoratrici sono emerse alcune incertezze ed il diffuso timore che, nonostante le garanzie ottenute e la valenza degli accordi firmati a livello centrale, le riorganizzazioni che si susseguono una dopo l'altra, se non gestite con trasparenza e correttezza, producano il deterioramento della qualità della vita lavorativa. E' risultato evidente, infatti, come quadri intermedi dell'organizzazione aziendale diffondano interpretazioni soggettive e fuorvianti spesso determinate da carenza di conoscenza o dalla preoccupazione che le novità mettano a rischio il loro stesso ruolo.

Tutto questo, purtroppo, è suffragato da alcuni fatti ricorrenti:

– mentre l'azienda dichiara la necessità di ridurre lo stock di ferie residue, di banca ore e di far fruire le festività soppresse, sui territori non vengono praticate le conseguenti, necessarie iniziative. La programmazione delle assenze è fatta in modo tale da ostacolare pesantemente l'operatività della rete, con conseguente aggravio e talvolta assunzione di responsabilità improprie da parte di chi è presente. Nelle Agenzie i DAG non vengono sostituiti e per assicurare la presenza minima di personale (almeno 2) vengono parcheggiati in loco colleghi scelti a caso, purché sia. Questa situazione, maggiormente concentrata nel periodo estivo, purtroppo non si allenta durante l'anno quando bisogna programmare anche la formazione che dovrebbe rispondere alle reali esigenze formative, quindi consentendone la fruibilità.
– Sul territorio vengono proposti ai colleghi e alle colleghe, in coerenza con il sistema degli inquadramenti, percorsi professionali – ma di norma subordinati alla mobilità geografica e funzionale – e poi all'improvviso si istituisce il programma First. Così quei colleghi, per proseguire il percorso già intrapreso, devono sostenere, pur ricevendo adeguata formazione secondo i nuovi criteri, un esame davanti ad una commissione, fermo restando quanto precedentemente previsto in tema di valutazioni annuali.
– Le assunzioni, sempre più rare ed insufficienti, sembra che debbano rispondere alla logica della mobilità geografica. Solo i più fortunati vengono assunti nel luogo di residenza. I meno fortunati sono destinati a fare i pendolari o gli emigrati e costretti ad "investire" la propria retribuzione nelle spese per vivere lontano da casa. Chiedere di essere avvicinati al luogo di residenza forse non risponde alle logiche aziendali, in quanto, secondo i manager che ne sono i portavoce, va premiata la mobilità geografica "perché la mobilità è un valore!"
– La maternità e tutte le c.d. assenze lunghe diventano un problema per chi è coinvolto direttamente e per chi resta sul luogo di lavoro: sempre più raramente vengono attivate le sostituzioni con il conseguente aggravio sulle singole persone e sull'intera organizzazione.
– I Part Time in alcune zone vengono rinnovati solo parzialmente e per periodi ridotti, producendo problemi ed incertezze, spesso gestiti come arma di ricatto per ottenere l'assenso a trasferimenti "coatti".
– Vengono implementati progetti (vedi quello sui promotori finanziari) con il coinvolgimento di colleghi che sono trasferiti anche ad altra sede e ad altro ruolo. Quando gli stessi progetti vengono modificati in corso d'opera, il ruolo dei colleghi cambia in modo sostanziale prima ancora che il progetto al quale erano destinati sia partito.

Ciò su cui tutti i lavoratori possono contare con assoluta certezza, invece, sono le quotidiane pressioni commerciali, che diventano sempre più intense ed ingiustificate e realizzate con metodi troppo spesso inaccettabili perché non rispettose della dignità del singolo.
Si continuano a chiedere report di vendita effettuata, di vendita programmata, giustificazioni degli scostamenti tra vendita

effettuata e vendita programmata. Sorge un dubbio che ormai si trasforma in amara certezza: i budget vengono calibrati su una realtà economica virtuale che non ha alcuna relazione con il mondo reale?
Hanno contemporaneamente carattere di urgenza e priorità innumerevoli attività di monitoraggio che sono assolutamente marginali. Per centrare l'obiettivo serve conoscere bene la realtà economica in cui si opera, bisognerebbe chiedersi perché alcuni prodotti non possono essere proposti in alcuni territori e bisognerebbe offrire alla clientela le risposte giuste in tempi congrui.
Inoltre, l'introduzione nel periodo estivo della carta digitale "Ticket Restaurant Smart" non consente l'utilizzo corrente dei buoni pasto, tenuto conto dell'esiguo numero di gestori convenzionati, ancora insoddisfacente.
La realta' dei Territori appare sempre più un campo disorganizzato, pieno di contraddizioni, privo di un progetto organico nel quale le lavoratrici ed i lavoratori sono lasciati senza la necessaria assistenza, senza le giuste motivazioni, riferimenti ed esempi per affrontare le sfide del mercato.
Di fronte a questa situazione il Sindacato ritiene necessario che l'intera filiera delle Risorse Umane, al centro ed in periferia, debba responsabilmente sovrintendere alla "messa a terra" della nuova riorganizzazione e della costituzione del Consorzio al fine di evitare il ripetersi di distorsioni e di atteggiamenti dispotici di alcuni "pezzi di azienda".
Non è sufficiente sottoscrivere importanti accordi, bisogna vigilare affinché ne venga assicurata la corretta applicazione. Questa è una responsabilità che, così come ha sempre fatto il Sindacato, anche l'Azienda deve assumersi, attivando tutte le iniziative volte a garantire la dignità del lavoro ed il rispetto delle persone.

Roma, 24 luglio 2014
Segreterie di Coordinamento Nazionale
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA
Banca Nazionale del Lavoro
Scarica comunicato