

A seguito della richiesta avanzata dalle OOSS, le Segreterie del Coordinamento Nazionale DirCredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca hanno incontrato l'Amministratore Delegato Fabio Gallia, il Chief Operating Officer BNL Gianfilippo Pandolfini e il Responsabile delle Relazioni Industriali Roberto Quinale.

Durante l'incontro le OOSS hanno manifestato sia preoccupazione riguardo le prospettive future di BNL all'interno del gruppo BNPParibas, sia il malcontento per i rapporti azienda e sindacato che da troppo tempo ormai non sono più coerenti con il modello che per anni ha costituito l'originalità delle relazioni sindacali in BNL, fino a far pensare che le fantasiose interpretazioni degli accordi in periferia, non sono sporadiche anomalie ma una strategia aziendale.

I motivi di preoccupazione sono molteplici:

le possibili ripercussioni sui lavoratori conseguenti al pagamento della multa di oltre 6 miliardi di euro, il futuro di BPI che prevede già una diminuzione di organico di 500 dipendenti che andranno in esodo o pensione e non saranno rimpiazzati, le prospettive di BNL dopo la cessione di ramo d'azienda, le logiche commerciali sottese a Hello Bank che vive con le migrazioni dei conti correnti tradizionali, il futuro delle figure professionali dei gestori commerciali rispetto ai promotori finanziari esterni, le politiche commerciali decisamente "oltre" i principi etici, se non allo stesso buon senso, che aggirano le norme interne e dei regulator in tema di collocamento dei prodotti finanziari.

Le OOSS in rappresentanza dei lavoratori hanno espresso la necessità di avere chiaro il piano strategico di Gruppo, e di sapere se esistono ulteriori progetti di investimento di Casa madre in Italia.

L'Amministratore Delegato in apertura ha descritto il contesto economico Italiano ed Europeo, confermando il rallentamento di tutta l'area euro e le difficoltà previste per l'anno 2015. Ha illustrato il trend al ribasso dei ricavi in BNL e un aumento del costo del rischio in linea con le banche europee da fronteggiare, da una parte continuando a lavorare sul contenimento dei costi, dall'altra investendo nel digitale e affiancando le medie e piccole imprese con il cash management. L'amministratore Delegato ha inoltre affermato che nonostante la sanzione, scaturita da quello che è stato definito "un incidente di percorso" l'azienda rimane la più solida in Europa. Nella sua replica ha confermato la fiducia degli investitori, che il progetto Hello Bank nasce per rispondere alle esigenze di precisi target di mercato che altrimenti avremmo perso, così come i promotori finanziari si affiancano al tradizionale lavoro dei gestori per portare liquidità, e che saranno verificate le situazioni in cui si entra in concorrenza con il lavoro di flusso spontaneo nelle agenzie. Così come saranno messe in atto apposite procedure per eliminare le prassi che le OOSS hanno segnalato, non conformi alla compliance. L'illustrazione del contesto e delle problematiche da affrontare, per altro ovviamente note al Sindacato, non hanno abbassato il livello di attenzione e quindi le Segreterie del Coordinamento, pur effettuando alcune riflessioni sulle enunciazioni aziendali, hanno soprattutto voluto evidenziare che non si può affrontare una fase di crisi e cambiamento di queste dimensioni, attuando una politica delle risorse umane miope, che considera il personale un costo.

Le risorse umane sono il capitale della Banca sul quale investire ed anche per questa ragione le OOSS chiedono di avere un capo del personale che non sia ad "interim" ma che costituisca un punto di riferimento. Qualcuno che conosca la nostra storia e sappia valorizzarla, che sia consapevole che i lavoratori di questa Azienda si sono sempre spesi con coraggio e determinazione affrontando tutte le fasi della vita di questa Banca, che hanno esercitato un ruolo soprattutto quando era in gioco il futuro dell'azienda. Un ruolo che si è esplicato in molti modi e che ha prodotto significativi cambiamenti del modello relazionale tra azienda e sindacato e che si è concretizzato in una serie di accordi, spesso unici o precursori nel settore, che sono stati di tutela e difesa perché questo richiedeva la situazione.

Se il "nuovo che avanza" spera in un diverso rapporto sappia che il Coordinamento BNL, consapevole della gravità dell'attacco che si sta consumando in queste ore ai diritti, alle tutele e alla dignità dei lavoratori, non cede alle strumentalizzazioni mediatiche sulle divisioni e sui personalismi sindacali e considera l'unità un valore irrinunciabile, e segue obiettivi comuni.

Le OOS non temono i cambiamenti, né le iniziative mirate ad aumentare le fasce di mercato. L'azienda sana e in crescita è una ricchezza anche per i lavoratori e i lavoratori sono la ricchezza dell'Azienda. Ma le innovazioni non possono essere sostitutive della forza lavoro, non possono significare deprofessionalizzazione, non possono concedere comportamenti rischiosi o dannosi, non possono attuarsi con scandalose consulenze fornite da pensionati, non possono significare una precarizzazione anche psicologica dei lavoratori, non possono significare una surrettizia negazione dei diritti.

In conclusione, questo incontro ha proposto elementi di reciproca discussione per chiarire e intervenire in modo trasparente e costruttivo nelle politiche organizzative e gestionali e sul progetto di crescita della BNL, in Italia e nel Gruppo, ribadendo il ruolo centrale del lavoro, dei lavoratori e del Sindacato unitario in loro rappresentanza.

Roma, 14 ottobre 2014

COORDINAMENTO NAZIONALE B.N.L.- BNPPARIBAS

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UILCA

[Scarica Comunicato](#)