



Bilancio Sociale (CSR) e Resoconto Disciplinare

La Plenaria del 13 Maggio 2021 è iniziata con la presentazione del nuovo Responsabile delle Relazioni Industriali, il dott. Carlo Fazzi, e con gli auguri delle nostre delegazioni al dott. Federico Maracci che lascia BNL, e naturalmente al dott. Fazzi per il nuovo incarico.

Durante la riunione ci è stato presentato il Report di Sostenibilità 2020 del Gruppo BNL, disponibile sul sito e su echnonet. In Italia, al momento, solo 200 aziende presentano questo tipo di bilanci. Il Gruppo BNPP scommette molto sul futuro di queste “dichiarazioni non-finanziarie” e ritiene che la competitività, l’immagine e la reputazione dell’Azienda si giocherà molto sui KPI che misureranno la responsabilità sociale dell’impresa verso l’economia e la comunità, verso i propri dipendenti e stakeholders, verso l’ambiente.

Secondo l’Azienda questa responsabilità si declina, ad esempio, attraverso il finanziamento di ore dedicate ai dipendenti che svolgono attività di volontariato, con l’ambizione di raggiungere la soglia di un milione di ore all’anno; attraverso l’abbassamento delle emissioni di Co2, rinnovando gli immobili e rendendoli più efficienti dal punto di vista energetico; attraverso una maggiore attenzione alla riduzione dei gap retributivi tra uomini e donne (Gender Gap), avendo come obiettivo una composizione di genere del 40% nel vertice dei top 100 managers; attraverso l’inclusione sociale di clienti non bancabili per mezzo del microcredito; attraverso una maggiore attenzione alla clientela depositante con la collocazione di servizi di consulenza e prodotti costruiti con criteri ESG, come nel caso della emissione del BTP Green Bond per l’Italia.

A nostro avviso i temi illustrati sono di grande valore, e le sfide da affrontare al riguardo sono notevoli. Abbiamo ribadito la nostra volontà di confrontarci con l’Azienda e progredire su questi temi. Un grande Gruppo si fonda su 3 punti fondamentali: qualità del bilancio, qualità del risultato, e qualità del personale che sono al centro dell’azione. E’ necessario ancora fare tanto per migliorare le condizioni di lavoro, per regolamentare il Remote Working, per abbassare il livello delle pressioni e dello stress lavoro correlato, per corrispondere alle aspettative professionali, formative e di carriera dei dipendenti, per migliorare i benefits e le facilities oltre ai già forti pilastri di welfare aziendale (fondo pensione e cassa sanitaria).

Una Azienda inclusiva, che tanto ha fatto con Telethon e a fianco della Croce Rossa, non può permettersi di essere al di sotto dei tassi di assunzione di legge del personale con disabilità. E certamente non può permettersi di fare spallucce rispetto alle esigenze delle 40 famiglie del quartiere Tiburtina che con lo sfratto di Officine Zero hanno perso il sostentamento senza che quello spazio ad oggi abbia visto muoversi una sola pietra... Vogliamo essere partecipi delle rilevazioni della GPS interna per poter contribuire alla realizzazione di un ambiente ed un clima di lavoro migliore. Oggi i numeri di questa survey non brillano. Le commissioni welfare e pari opportunità possono essere ottimi strumenti di lavoro. Altre commissioni possono aiutare a rispondere alle esigenze di formazione specifica e riqualificazione delle colleghe e dei colleghi, a partire dai meno giovani.

PUNTO DISCIPLINARE

In coda all'incontro ci sono stati forniti i numeri dei provvedimenti disciplinari del 2020. Essi sono stati 53, la metà rispetto al 2019. Certamente la pandemia ha inciso su questo dimezzamento del numero dei casi. Nel dettaglio ci sono stati 8 rimproveri verbali, 23 scritti, 19 sospensioni dal servizio, e 3 licenziamenti (due nei poli di assistenza commerciale, uno nel retail).

Da inizio 2021 ad Aprile i provvedimenti sono stati 20, e sfortunatamente il trend di crescita pare essere identico a quello dello scorso quinquennio: già ci sono stati 3 licenziamenti. Osserviamo con una certa preoccupazione il fatto che la concentrazione dei provvedimenti sia in Rete.

Questo è un tema sul quale abbiamo richiesto un confronto con l'Azienda perché vogliamo capire se la questione è legata ad un gap formativo dei colleghi che lavorano in Rete, se c'è un rischio maggiore legato alle mansioni di questi lavoratori, o se ci sia una concomitanza di entrambe le questioni. Dieci sono stati infine i provvedimenti extra disciplinari nel 2020.

Su di essi abbiamo contestato la mancanza di un sostanziale diritto alla difesa, sebbene a questi non corrispondano gravi mancanze né vere e proprie sanzioni disciplinari.

Prima della conclusione abbiamo richiesto all'Azienda un incontro per accordarci sulle modalità di svolgimento delle assemblee on Line in orario di lavoro sulla scorta dell'accordo Abi di settore, e l'avvio di una serie di confronti sugli indicatori del Vap al fine di giungere ad un compiuto e ragionato percorso di rinnovo di questo importante elemento di contrattazione di secondo livello.

Un incontro positivo su temi importanti che hanno visto le organizzazioni sindacali attente a portare l'azienda a ragionare tenendo nella dovuta considerazione la qualità della vita lavorativa nell'azienda che al di là di classifiche e premi è sempre più preoccupantemente deteriorata nel corso degli anni...