



BNL MILANO

In data 13 ottobre le O.O.S.S. di Milano hanno incontrato l'Azienda, nella persona dell'Industrial Relation Specialist, per denunciare tutti gli atteggiamenti insostenibili che si stanno divulgando sul nostro territorio, di chi ritiene ormai di poter inserire all'interno dei propri mercati regole lavorative che vanno in totale contrasto con il CCNL e con gli accordi stipulati con l'Azienda stessa in ambito di pressioni commerciali o di conciliazione vita lavoro.

PRESSIONI COMMERCIALI:

su tutto il territorio assistiamo ad una ripresa della pratica delle pressioni commerciali affinata ora da un "RICATTO": la concessione dello smart working o delle permissività o addirittura dei cambi di ruolo dei gestori subordinata all'efficacia e alla velocità e all'entità delle vendite. Quotidianamente vengono richiesti resoconti orari e al continuo sollecito dei dati di vendita con la compilazione di file giornalieri e previsionali futuristici che aggiungono nella scheda mansionistica del gestore la voce "VEGGENTE". Ricordiamo che tutte queste "cattive pratiche di monitoraggio" sono proibite dal PROTOCOLLO SULLE PRESSIONI COMMERCIALI.

Abbiamo segnalato una ulteriore molto grave "novità" legata ai cambi di ruolo, ovvero passaggi da FPA a GESTORE RETAIL, sia in agenzia che al polo Direct, decise e motivate dai responsabili per "lacune nel metodo" perché sono mancati i "numeri". La realtà nasconde altro: un approccio commerciale "non abbastanza aggressivo" e il messaggio implicito (IL RICATTO) ai colleghi è sempre lo stesso: "l'importante è vendere a tutti i costi e se non vendi guarda che ti potrebbe capitare di essere spostato di mansione e di agenzia"

Per alcuni colleghi questo atteggiamento comporta anche un danno economico perché la mancata permanenza nel ruolo gli impedisce (spesso per pochi mesi) di acquisire l'avanzamento di grado previsto dagli accordi. Del resto, si tratta di un aspetto molto caro alla nostra AD che vorrebbe eliminare gli automatismi derivanti dall'accordo sugli inquadramenti per sostituirli a meccanismi a suo dire "meritocratici", ma che in realtà si riducono a mere valutazioni di "numero di pezzi venduti" e non alla professionalità di colleghe e colleghi.

Abbiamo riportato all'Azienda ogni singolo comportamento contrario non solo alla normativa ma anche a quelle che sono le linee guida che la Banca pubblica con tanta fierezza. Questo tipo di politiche commerciali non solo stanno mettendo in serio rischio la salute dei colleghi, ma ostacolano la qualità della consulenza e pertanto la qualità del servizio offerto alla nostra clientela.

Prendiamo atto che la gravità della situazione è stata riconosciuta dall'Azienda e auspichiamo che si possa tornare a lavorare con la giusta serenità che tutti i colleghi richiedono.

SMART WORKING:

il rientro dalle vacanze ha visto un susseguirsi di riunioni in cui ciascun responsabile forniva indicazioni sulle nuove "regole" dello smart working: no dopo le giornate di ferie, no dopo giornate di malattia, no di venerdì, no di lunedì... il tutto calato con una totale mancanza di logiche di organizzazione del lavoro chiare e trasparenti, generando un clima aziendale senza precedenti.

IERI l'Azienda ha pubblicato le linee guida del Flexy, motivandole con l'esigenza del ritorno ad un senso di socialità e appartenenza all'Azienda, ma che nella realtà riteniamo possa essere di difficile realizzazione visti i comportamenti posti in essere ogni giorno da quei "manager" che rendono impossibile la vita lavorativa delle colleghe e dei colleghi. A parer nostro, quello che dovrebbe essere uno strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro si sta trasformando sempre più nell'ulteriore strumento di comodo per l'azienda.

Monitoreremo ogni comportamento che si discosti dalle logiche di una corretta e sana organizzazione del lavoro.

Le O.O.S.S. di Milano ritengono proficuo l'esito dell'incontro che si è svolto in un clima di ascolto e di intesa con la volontà condivisa di trovare delle concrete soluzioni.

Ci auspichiamo pertanto che interventi su questi temi possano riportare un clima aziendale più fiducioso e ci confronteremo con i lavoratori in ASSEMBLEA per tenere alta l'attenzione su tutte le criticità e siamo pronti, se la situazione non cambia, a mettere in campo qualsiasi soluzione si renda necessaria per applicare le previsioni della L.81 del 2008 che prevedono che il datore di lavoro debba creare le condizioni lavorative di BENESSERE.

Milano, 17 ottobre 2025

OO.SS. MILANO



BNL Milano: Pressioni commerciali e Smart Working

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN