

Come le lavoratrici e i lavoratori sanno, la BNP Paribas è stata condannata a pagare una multa esemplare per aver violato tra il 2002 e il 2009 l'embargo Usa facendo transazioni in dollari per oltre 30 miliardi con Paesi come l'Iran, Cuba e Sudan. Il Sudan in particolare, nel periodo sotto inchiesta, era accusato di perpetrare un genocidio.

Il caso è eclatante ed ora, dopo lunghi negoziati, il Dipartimento della Giustizia americana ha raggiunto un accordo con la BNP Paribas la quale dovrà pagare una multa di circa 9 miliardi di dollari e subire il divieto ad effettuare transazioni in dollari per i settori di petrolio e gas sino a tutto il 2015.

Nonostante lo "sconto" BNP Paribas pagherà un importo che equivale al costo annuale di oltre 200.000 dipendenti!!

E, nonostante il licenziamento degli oltre 30 dirigenti che risulterebbero coinvolti nella vicenda, la reputazione della banca e, indirettamente dei dipendenti, ne risulta danneggiata. E tutto per cercare affari facili e con ritorni economici di breve periodo.

Chissà se i responsabili di questo disastro hanno mai letto le famose cinque sfide di BNP Paribas che coinvolgono tutti i paesi, anche l'Italia.

Sono disponibili su Echonet: Sfida "di immagine": è fondamentale comunicare la propria etica, soprattutto in un periodo di profonda sfiducia da parte dell'opinione pubblica. Per riaffermare la propria immagine di partner solido nel sistema finanziario globale, BNP Paribas deve mantenere la qualità del rapporto con il cliente e assicurare risposte responsabili al mercato, facendo leva sui punti di forza del suo brand, comunicando sempre meglio la propria visione di banca responsabile. Sfida "commerciale": il nuovo scenario, con i dovuti adeguamenti strutturali, reindirizza le nostre energie nel prossimo futuro verso altre attività commerciali da esplorare. Sfida "regolamentare": con Basilea 3 si rafforzano i vincoli di capitale e di liquidità bancari. Seppur in anticipo rispetto ai concorrenti e ai nostri obiettivi, dovremo continuare ad adeguare con tempestività e in tempi rapidi la nostra

attività e il modo in cui esercitiamo il nostro mestiere per soddisfare queste nuove esigenze. Sfida "manageriale": ogni manager deve guidare i suoi collaboratori nella loro attività, assistendoli nello svolgimento dei loro compiti essenziali. Sfida di "creazione di valore": Simple & Efficient, un programma globale di semplificazione del funzionamento del Gruppo e di miglioramento della sua efficienza operativa attraverso un investimento di €1.5 mld per risparmiare annualmente €2 mld.

A parte la manifesta incoerenza, c'è da notare che con una gestione semplicemente in linea con i principi sbandierati... Simple & Efficient a cosa sarebbe servito?

La vicenda della maxi-multa impone necessariamente un reale e concreto cambio di passo, organizzativo, e di facce, non solo nelle strutture dedicate al controllo e alla prevenzione, ma soprattutto nella gestione del business.

Abbiamo letto le dichiarazioni dell'Amministratore Delegato indirizzate e tutto lo staff del Gruppo con le quali riconferma gli impegni finanziari nelle varie aree geografiche di BNPP e garantisce che non ci saranno ricadute sulla politica delle risorse umane e su quella retributiva. Le scriventi OO.SS., che hanno sempre avuto forte attenzione verso questi argomenti, compresi quelli relativi all'attività non conforme di BNL che hanno causato multe per omissioni informative, procedimenti sui tango bond, sui derivati, usura nonché verifiche dell'anticiclaggio, manterranno alta la guardia e vigileranno affinché le conseguenze di questi errori non abbiano a ricadere sui lavoratori e sulle lavoratrici del Gruppo BNL.

Le ristrutturazioni e le modifiche dei Piani Industriali tutte volte al contenimento dei costi (quello del lavoro

soprattutto) sono inutili se non viene praticata una concreta, coerente politica di trasparenza, di conformità, di sostenibilità. Per tali ragioni e per avere contezza delle conseguenze di queste situazioni, per aprire un confronto serio che collochi i valori dell'etica, della sostenibilità e della crescita nel tempo al centro dei progetti industriali e della governance impegnando a garantire un futuro al nostro lavoro, le scriventi OOSS confermano la necessità di un incontro con i Vertici Aziendali.

Bisogna evitare che le lavoratrici ed i lavoratori paghino in ogni caso per gli errori di coloro che, ingiustificatamente strapagati, rimangono comunque, al loro posto di lavoro.

Roma, 11 luglio 2014

Segreterie di Coordinamento Nazionale

DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA Banca Nazionale del Lavoro

[Scarica comunicato](#)