

Che la Banca Nazionale del Lavoro abbia in questi ultimi anni attraversato momenti difficili, legati anche alla fase di crisi che sta attraversando il sistema finanziario e creditizio, è senza dubbio vero, le continue ristrutturazioni, il cambiamento dei piani industriali e dei loro indirizzi strategici lo stanno a dimostrare.

È passato un anno dalla firma degli accordi che hanno caratterizzato una ristrutturazione senza precedenti che ha compresso notevolmente i costi del personale, per cui ci domandiamo: la riduzione del VAP, le giornate di solidarietà, il blocco degli inquadramenti, l'addio al "premio di fedeltà" hanno contribuito ad aumentare la redditività di questa Banca? Si può ritenere, ragionevolmente che "il problema della scarsa capacità reddituale della BNL" sia in fase di risoluzione?

Sia chiara una cosa.

Come abbiamo avuto modo di scrivere: il barile è stato raschiato fino in fondo, i lavoratori hanno già pagato un prezzo altissimo, per alcuni versi insopportabile, riteniamo quindi che, se dovesse rendersi necessario, devono essere altre le voci di costo su cui intervenire.

In questi anni di applicazione del piano di riorganizzazione 2017--

2020 i lavoratori della Banca Nazionale del Lavoro e di Business Partner Italia sopportano il peso economico della solidarietà, del rallentamento dei percorsi di carriera, del ridimensionamento degli interventi economici sia negoziati che discrezionali.

Anche da questa circostanza trae legittimità e forza la martellante richiesta sindacale di trasparenza nella gestione dei costi, con particolare attenzione ad appalti e consulenze, così come martellante e puntuale deve essere la richiesta di un approccio ai lavoratori rispettoso della dignità e delle esigenze della persona.

Sin dal primo incontro con l'Amministratore delegato abbiamo espresso le nostre preoccupazioni sul contesto in cui si trovava ad operare il nuovo gruppo dirigente.

Abbiamo chiesto rassicurazioni sulla stabilità dell'assetto proprietario; abbiamo evidenziato come la BNL sia da sempre stata una Banca in mano a potentati di diversa natura, abbiamo sottolineato l'esistenza di più banche, spesso in conflitto tra loro e, per questo, abbiamo chiesto una discontinuità rispetto al passato, discontinuità intesa come elemento di cambiamento visibile e reale rispetto alle gestioni precedenti.

Purtroppo dobbiamo constatare che la BNL continua ad essere una banca in mano ai capi mercato che non solo vogliono mantenere il proprio potere, ma, in alcuni casi, tentano addirittura di aumentarlo.

In questo senso affermiamo che se ci sono stati segnali di discontinuità, essi sono stati molto deboli. Tutto questo si colloca in un contesto generale carico di incognite.

Ci troviamo di fronte a quella che molti esperti hanno definito la "quarta rivoluzione industriale".

La digitalizzazione del lavoro sta raggiungendo l'apice con le "applicazioni" più o meno intelligenti (come "Credit biz" di BNL presentata recentemente alla Camera di Commercio di Roma) e presto lascerà il campo alla

robotizzazione, peraltro già annunciata con l'acquisto di sessanta robot dall'Amministratore delegato di BPI.

È inevitabile che un cambiamento tanto epocale incida ancor di più sulla vita dei lavoratori, o forse dovremmo dire "sull'esistenza in vita dei lavoratori".

Questa "quarta rivoluzione industriale" cambierà il perimetro delle tradizionali categorie produttive anche attraverso quella che viene chiamata "robotizzazione" sulla quale però il Sindacato dovrà vigilare con grande attenzione affinché non porti ulteriori perdite di posti di lavoro.

Il Sindacato concorda con quanto espresso da BNPP attraverso il comunicato stampa del 31 ottobre 2017: " il Gruppo conduce una politica ambiziosa di impegno sociale, mirando in particolare a finanziare l'economia etica, a favorire lo sviluppo dei propri dipendenti" e si augura che quanto sopra possa trovare reale attuazione.

A proposito di etica e di eticità, continuano a persistere le cosiddette pressioni commerciali/improprie.

La mancanza di una politica capace di integrare e coordinare i diversi aspetti dell'organizzazione del lavoro unita a una serie di iniziative tese ad esasperare la corsa alle vendite anche attraverso

un deleterio sistema premiante tendono ad esaltare l'individualismo e il risultato di breve periodo, piuttosto che costruire un reale senso di appartenenza basato su solidi rapporti di collaborazione tra colleghi e condivisione di risultati collettivi.

La tanto citata "advocacy" non può crescere come un valore autentico "in" azienda, se per prima non è praticata dall'Azienda verso i propri dipendenti.

Il recente avvicendamento di importanti ruoli di vertice della struttura di governo della banca, un vice direttore generale proveniente da UNICREDIT, il responsabile della direzione finanziaria proveniente da società straniera del Gruppo BNPP, la creazione di una nuova Direzione Engagment affidata ad un manager di provenienza BNPP, se da un lato fanno sperare in un arricchimento in termini professionali e di esperienza, dall'altro non possono non sollevare ogni volta riflessioni sulla capacità, e ancora più sulla volontà, di generare internamente alla banca le esperienze e le conseguenti professionalità atte ad assicurare uno sviluppo armonico e continuo alla struttura organizzativa.

Struttura e personale sempre più spesso e sempre più intensamente sottoposti a ristrutturazione e troppo di frequente a cambi di rotta e di stile manageriale."

Ci auguriamo che, in questo preoccupante quadro generale, il management aziendale sappia produrre strategie, capacità gestionale e competenza commerciale, che sappiano rimuovere il clima emergenziale, iniziando dal confronto sui temi sindacali che sono sul tavolo.

Il Coordinamento Nazionale continuerà a presidiare i processi di riorganizzazione e di ristrutturazione e a mantenere alta l'attenzione su tutte le implicazioni che riguardano i lavoratori, senza far sconti a nessuno.



BNL: documento di fase elaborato dalle Segreterie di Coordinamento

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA - UNITÀ SINDACALE (FALCRI SILCEA SINFUB)

Roma, 12/02/2018

[- scarica il documento unitario](#)