



Consapevoli del fatto che sono stati costituiti diversi tavoli di confronto che, direttamente o indirettamente, hanno implicazioni circa quello che sarà il futuro all'interno di questo importante comparto della Banca, le Organizzazioni Sindacali di BNL considerano ormai improcrastinabile un'importante, rapida e approfondita riflessione relativa al clima aziendale respirato nel CRSC.

La struttura è complessa e i vari Poli vivono le loro specifiche peculiarità e necessità, tuttavia è possibile individuare un filo rosso di profondissimo malessere che li attraversa tutti.

Le difficoltà avvertite sono diverse, ma riteniamo in questa sede necessario individuarne prioritariamente due.

MOBILITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Azienda deve farsi carico della assolutamente fisiologica dei lavoratori di crescere.

Pensare di relegare a tempo indeterminato i lavoratori ad un'attività di contact center è inammissibile: dopo un ragionevole periodo di tempo i colleghi devono poter sviluppare nuove capacità e intraprendere percorsi nuovi all'interno della Banca.

Questa è una responsabilità che la Banca si deve assumere: è compito dell'Azienda disegnare sviluppi professionali e di crescita e il Sindacato è pronto al confronto. Limitarsi alla retorica della "banca del futuro" denota scarso slancio e risicatissima ambizione.

Le assunzioni previste con l'accordo su "Quota 100", nei CRSC stanno avvenendo sostanzialmente solo con le stabilizzazioni: ottima cosa per i colleghi con contratti precari, ma l'assenza di nuove assunzioni e la contestuale contrazione dell'organico non consentono di realizzare il turnover di cui la struttura ha un disperato bisogno. Urgente è indirizzare le assunzioni su queste strutture o un maggior impegno per creare scambi con le altre Direzioni. Denunciamo poi, con la massima durezza, la pratica recentemente instaurata di utilizzare contratti di stage (che sono per legge contratti di formazione e non rapporti di lavoro a costo quasi zero) per far fronte alle carenze di organico. Siamo arrivati al punto di ricorrere agli stagisti per sostituire le colleghe in maternità: soluzioni che varcano il confine della legalità e sfociano nell'abuso! La Banca faccia le proprie verifiche e ponga fine a questa pratica inaccettabile.

CLIMA INTERNO ALLA STRUTTURA

Meglio chiarirlo una volta per tutte: adoperare software per controllare a distanza i lavoratori, verificare real time e individualmente cosa il lavoratore stia facendo e da quanto tempo è illegale!

Qualora tali pratiche, illecite e lesive della dignità dei lavoratori, avessero luogo, la Banca deve intervenire per reprimerle con la stessa solerzia dimostrata in molti altri e diversi casi, in cui non manca di agire anche sul piano disciplinare per il mancato rispetto delle norme e spesso non fa sconti. Le Organizzazioni Sindacali valuteranno tutte le azioni legali necessarie per far cessare eventuali comportamenti non in linea con la normativa vigente.

Il livello di stress collegato al lavoro è oltre ogni limite a causa di disservizi vari, di una certa confusione nella gestione della clientela, di turni inutili perché inefficaci, di formazione spesso inadeguata e altre volte insufficiente,

In conclusione, dobbiamo evidenziare come certi temi siano sui tavoli sindacali ormai da molto tempo: è comprensibile la frustrazione dei tanti colleghi che registrano immobilismo e sordità da parte del datore di lavoro.

Siamo poi costretti a registrare un ulteriore peggioramento del clima all'interno della struttura a seguito dei recenti cambiamenti organizzativi ed al cambio di management al vertice.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono ormai non più rimandabili questi temi e dichiarano di volerli affrontare con decisione, attraverso una forte accelerazione del confronto in atto.