



SEGRETERIE RSA BANCA NAZIONALE DEL LAVORO – MESSINA

“GHE PENSI MI?” NO, GRAZIE

Come noto, le OO.SS. della BNL, nei giorni scorsi, hanno siglato con l’Azienda una serie di accordi relativi al nuovo Piano triennale di ristrutturazione.

Si è trattato di un negoziato difficile, complesso e dall’esito assolutamente non scontato.

Con grandissimo senso di responsabilità, dimostrato da entrambe le parti, si è, però, giunti alla firma degli accordi che sono elementi di concreto sviluppo e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori BNL.

Si tratta, infatti, di intese che, in questa fase di profondissima crisi globale, ci permettono di guardare l’immediato futuro con maggiore fiducia, sicurezza e quel pizzico di serenità che, visti i tempi e il contesto socio-economico, non guasta assolutamente.

Gli accordi del 12 gennaio u.s. hanno evidenziato una forte credibilità e maturità politica delle OO.SS. del Primo tavolo che hanno operato e ragionato senza alcuna pregiudiziale, ma avendo ferme e ben impresse le prospettive per il futuro delle colleghe e dei colleghi.

Infatti, la Direzione Risorse Umane, diretta dal dr. Pandolfini, e le Relazioni Industriali, guidate dal dr. Quinale, alla conclusione della difficile trattativa, hanno riconosciuto, ufficialmente e in varie forme, il ruolo determinante e responsabile delle OO.SS. .

Un riconoscimento assolutamente non dovuto, ma che ha pubblicamente, ancora una volta, evidenziato la consolidata specificità propositiva del Sindacato BNL.

Questa breve premessa si è resa necessaria e, per molti versi, indispensabile al fine di confrontare la grave e ingiustificata discrasia che caratterizza il comportamento aziendale e del suo gruppo dirigente, vale a dire: cautela e dialogo da parte dei massimi vertici aziendali romani che si caratterizzano per un’attività e una pratica contraddistinta da vero spirito concertativo; mentre, al contrario, nella rete, a partire dai Direttori di Territorio e di Area, emerge, spesso e volentieri, un grave e censurabile atteggiamento condito da azioni fortemente discutibili e deprecabili sia sul piano legislativo che etico.

Tutto ciò è da considerare un corto circuito che evidenzia un macroscopico e oggettivo disallineamento operativo.

Insomma, viene univocamente utilizzato una sorta di puerile, quanto inutile, remake del classico intercalare linguistico settentrionale, cioè: “GHE PENSI MI !!!”.

Noi, orgogliosi meridionali, ci siamo attrezzati e abbiamo tradotto la suddetta frase, il cui eco rimbomba quotidianamente nelle Agenzie della BNL, che significa: “CI PENSO IO !!!”.

Ebbene, proprio alla luce dei recenti accordi siglati a Roma, siamo totalmente persuasi che, in questo momento, la BNL di tutto ha bisogno fuor che di qualcuno che, a qualsiasi livello, possa, presuntuosamente, pensare di possedere capacità “superiori” o, peggio, divinatorie.

Vi è, invece, l’assoluta e imprescindibile necessità di ricreare un clima aziendale sereno e positivo, coinvolgendo le risorse da troppo tempo “accantonate” e valorizzando colleghe e colleghi, giovani e meno giovani, che possiedono un alto potenziale professionale.

E’, inoltre, necessario sostenere concretamente il pesante lavoro quotidiano e, per molti versi, oscuro portato avanti dai singoli Dag, dai Gestori e dagli Operatori di Sportello, i quali, grazie alla loro abnegazione e allo spirito di attaccamento aziendale, pur tra mille difficoltà, riescono a presidiare e a sviluppare il business aziendale.

Altresi, a partire dall’Area Sicilia e Stretto (stranezza geo-aziendale) bisogna riannodare i fili concernenti la piena applicazione di corrette relazioni sindacali che passano tassativamente dalla piena esigibilità e dall’assoluto rispetto delle norme contrattuali e degli accordi aziendali che hanno contraddistinto, negli anni, i rapporti tra le OO.SS. e l’Azienda.

In tal senso, abbiamo diretta e incontrovertibile conoscenza di un’ingiustificata recrudescenza dell’attività di pressione commerciale attraverso lo sconsiderato invio di mail e telefonate improprie, con le quali si chiedono resoconti della singola attività, ma che sono, nei fatti, una inaccettabile forma di controllo del lavoro di ogni singola/o collega.

Quanto sopra, ovviamente, non potrà essere oggetto di negoziazione, poiché rappresenta la palese violazione delle norme legislative e contrattuali vigenti.

Pertanto, se dovesse proseguire quest'attività palesemente illegittime, agiremo immediatamente, senza se e senza ma, ad ogni livello per difendere la dignità e il rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Desideriamo, inoltre, rammentare ai vari presunti "smemorati" che sulla materia delle pressioni commerciali, in BNL, sono, tutt'ora, vigenti uno specifico accordo siglato in data 8 luglio 2009 tra Sindacati e Azienda e la Circolare n. 22 del 7 febbraio 2008, firmata anche dal dr. Pandolfini nella qualità di Direttore Risorse Umane, che vietano tassativamente l'utilizzo di qualsiasi strumento di pressione e che, nel caso dell'accordo sindacale, prevede una verifica periodica attraverso il lavoro di una Commissione paritetica composta da Azienda e OO.SS. . Quindi, la ridicola corsa, portata avanti, in queste ore, dai "Pierino" di turno concernente la collocazione del Fondo 4 Italy, con il relativo bombardamento di mail e telefonate, è totalmente "contraddittoria" con la citata policy aziendale. E non aggiungiamo altro.....

Auspichiamo che i vertici aziendali dell'Area Sicilia e Stretto, ai quali porgiamo il nostro augurio di buon lavoro, possano, tempestivamente e concretamente, adottare comportamenti adeguati e decisioni trasparenti, attraverso i quali emerga una netta e repentina inversione di tendenza rispetto allo sfascio attuale, ben rappresentato, anche plasticamente, dalla nuova Agenzia-Sede di Messina, sulla cui scelta immobiliare, oggettivamente e inconfutabilmente scandalosa e vergognosa, ci siamo più volte intrattenuti e riteniamo superfluo ogni ulteriore commento.....

Pertanto, senza grandi sforzi, si deve semplicemente applicare il modello aziendale in materia di organizzazione, dei carichi e ritmi di lavoro delle singole risorse.

In caso contrario, assumeremo le ovvie e conseguenti iniziative di lotta.

In tal senso, paradossalmente, un primo risultato positivo e necessario per costruire un nuovo percorso di relazioni sindacali, in precedenza assolutamente inadeguate, potrebbe giungere dalla "semplice" applicazione di quanto previsto in materia dalla stessa normativa aziendale.

E' di questi giorni l'attività prevista da DIALOGO, vale a dire il sistema di valutazione di tutto il personale che, come noto, prevede l'analisi e il giudizio dei "risultati e comportamenti di ruolo" di ogni singola risorsa rispetto al target assegnato.

Segnaliamo, a tal proposito, che rispetto agli obiettivi attribuiti ai Dirigenti del gruppo (leggi Magazine Ambition n. 37 del 2° trimestre 2011) dall'attuale Presidente e già A.D. di BNP Paribas, Baudouin Prot, cioè "Attenzione per le persone" e "Dare l'esempio", la nostra valutazione, in tutta coscienza, relativa al Territorio Sud e all'Area Sicilia è, come previsto dalla ben definita scala aziendale, al gradino più basso, cioè: "**chiaramente al di sotto delle attese, ossia il raggiungimento del risultato è chiaramente al di sotto del target e non incontra i requisiti minimi richiesti o i livelli di raggiungimento definiti. Sono richiesti miglioramenti immediati.....**".

Pertanto, ed in conclusione, suggeriamo, sommessamente, ai vertici aziendali di adottare come quotidiano vademecum operativo, quanto ha splendidamente scritto il famoso Clarence Francis:

***"Voi potete comperare il lavoro di un uomo,
la sua presenza fisica in un determinato luogo,
potete comperare anche un determinato numero di abili movimenti muscolari
per un'ora o per un giorno.
Ma non potete comperare l'entusiasmo, la lealtà, la devozione del cuore,
della mente e dell'animo.....
Queste cose ve le dovete meritare."***

Messina li 20 gennaio 2012

**LE SEGRETERIE RSA FIBA-CISL E UIL CA-UIL
DELLA BANCA NAZIONALE DEL LAVORO DI MESSINA**