

Incontro con l'Amministratore Delegato BNL Andrea Munari

Una discontinuità poco evidente

In data 21 dicembre 2017 si è tenuto il previsto incontro fra le Organizzazioni Sindacali e l'Amministratore Delegato Andrea Munari alla presenza del Responsabile del Personale Floriana Dupla ed il Responsabile Relazioni Industriali Roberto Quinale.

Discontinuità

Il Sindacato ha fatto presente la propria delusione rispetto a quella "discontinuità" che l'AD aveva promesso sin dal suo insediamento e che ad oggi non solo non si è nemmeno intravista ma sembrerebbe addirittura soffocata dall'aumentato potere dei cosiddetti "mercati".

E' stato sottolineato con forza che dopo i sacrifici sostenuti dai lavoratori attraverso la sottoscrizione degli accordi di dicembre 2016 relativi alle ricadute sul personale del "piano 2017/2020", qualora se ne ravvisasse la necessità, l'Azienda dovrà guardare in altre direzioni essendo altri i costi da toccare.

Occupazione

Il Sindacato ha poi sottolineato che gli investimenti sulla tecnologia e sulla cosiddetta robotizzazione non potranno prescindere dal tenere in considerazione il problema occupazionale che vede il nostro Paese detenere il "record" europeo di disoccupazione giovanile con una percentuale vicina al 40%.

Anche la Formazione per come viene realizzata rappresenta un problema che va risolto al più presto e con maggiore attenzione.

La delegazione Sindacale ha ribadito come sia di tutta evidenza la grande sofferenza della Rete nella quale i colleghi sono costretti ad affrontare quotidiane difficoltà pur di mantenere vivo il rapporto con la clientela.

Bisogna quindi intervenire per sopperire quanto meno all'evidente carenza d'organico.

Pressioni commerciali e improprie

Dopo la sottoscrizione del Protocollo sulle cosiddette "Pressioni Commerciali" il Sindacato si ripromette di intensificare gli interventi necessari per arrivare a cancellare questo pericoloso malcostume e perché questo possa avverarsi sarà necessario rafforzare soprattutto a livello periferico sia il ruolo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali che delle Relazioni Industriali.

Advocacy

La delegazione Sindacale ha proseguito ricordando all'AD che ciò che oggi viene chiamato **Advocacy** era in passato conosciuto meglio come "**Senso di Appartenenza**" e che se oggi quest'ultimo sta sparendo lasciando il posto a smarrimento e frustrazione è anche perché stanno peggiorando i rapporti tra colleghi e Azienda.

Provvedimenti Disciplinari a volte addirittura "incomprensibili" uniti alle Pressioni Commerciali ed alle richieste continue di un *modus operandi* spesso fuori dalle regole dettate dall'Azienda stessa, non possono certo trasformarsi in un'Advocacy verso amici e parenti.

Assenteismo ed assenze

In tema di assenze Il Sindacato ha rimarcato la differenza tra “assenteismo ed assenza” invitando BNL a non utilizzare un argomento inesistente come l’assenteismo come fosse uno dei problemi del gruppo.

Malattie, Ferie, Maternità e Permessi vanno ricondotti tra le assenze regolamentate dalla legge e dagli accordi e quindi non possono venire presentate come assenteismo che al contrario rappresenta un fenomeno perseguibile per legge.

Part time

All’AD è stato anche rappresentato che il recente “andare incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori” per abbassare il tasso di assenze non è partito con il piede giusto.

Constatiamo che numerosi rinnovi di part time utilizzati spesso da colleghe per accudire figli minori e genitori anziani o malati sono stati stravolti o addirittura non rinnovati.

I Lavoratori devono sentirsi accolti e considerati dall’Azienda.

Villa Pestalozza

L’Amministratore Delegato, in risposta ad una precisa domanda, ha affermato che **sono prive di fondamento le voci di una vendita di Villa Pestalozza** (la sede del Circolo sportivo gestito direttamente dalla Banca), ed ha manifestato l’intenzione di mantenere nel patrimonio della Banca un sito prestigioso.

Il Sindacato ha concluso ricordando all’Amministratore Delegato la grande “apertura di credito” ricevuta da tutti i Lavoratori del Gruppo anche attraverso la sottoscrizione degli accordi derivanti dal Piano Industriale del 2016.

I termini di quella scommessa restano validi e confidiamo vincenti ma perché questo possa avverarsi con il consenso di tutti i lavoratori diventa imprescindibile:

- *Riprendere il percorso della **discontinuità**.*
- *Migliorare nettamente il rapporto con i colleghi **riportando al centro la persona**.*
- *Intervenire sulla **Rete** anche attraverso l’incremento e/o una migliore distribuzione dell’organico.*
- *Rilanciare il tema dell’occupazione attraverso **lavoro non precario**.*
- *Fare cessare le **Pressioni Commerciali in rete e le Pressioni Improprie nelle altre strutture**.*
- *Verificare la **reale fruizione della Formazione**.*
- *Restituire protagonismo alle **Relazioni Industriali soprattutto a livello periferico attraverso un maggiore coinvolgimento delle RSA locali**.*