



# CRSC: se questo è il futuro della banca, lo vogliamo CAMBIARE

Nella giornata dell'8 gennaio si è svolta l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori del CRSC Polo di Roma. Non è certo la prima che si svolge in questo settore, "Banca telefonica" o "call-center" che dir si voglia, che esiste da più di 20 in BNL e nel quale ciclicamente i colleghi, la quasi totalità dei neo-assunti in azienda, hanno denunciato un clima lavorativo insopportabile, divenuto ormai del tutto insostenibile nell'ultimo anno, dopo l'arrivo del nuovo Responsabile.

Sono tanti i problemi emersi. Le pressioni commerciali improprie, il fenomeno che avvelena il nostro settore lavorativo con il mantra della "vendita a tutti i costi", potrebbero spingere i colleghi a compiere atti che ledono la professione, gestiti nel quotidiano con metodi intimidatori, talvolta umilianti.

Un esempio su tutti: in alcuni incontri a seguito della pubblicazione dei risultati della GPS – **evidentemente negativi** – si è invitato i colleghi a cambiare mestiere e a lasciare la Banca. A ciò si aggiunga la pratica malsana del controllo a distanza dei colleghi, una pratica che contrasta con quanto stabilito dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: è inaccettabile.

E ancora: ai colleghi non viene ancora illustrato con chiarezza quali siano i possibili percorsi di crescita e di sviluppo, rendendo peraltro l'uscita dalla struttura sempre più difficile. Limitazioni e paletti che contrastano palesemente contro lo **spirito di mobilità** che sia Bnl che Bnp Paribas assumono come fondamentale valore aziendale. Crediamo che gli accordi firmati per quota 100, oltre a consentire un alleggerimento dei carichi di lavoro, debbano andare anche in questa direzione: il tasso di sostituzione dei colleghi che andranno in pensione (uno ogni due, caso unico nell'intero settore) deve mettere in moto un circolo virtuoso per i colleghi che vogliono uscire dalla struttura.

È davvero questo il modo in cui l'azienda vuole gestire il clima e le persone di una struttura che la stessa banca riconosce di grande importanza? Come è possibile non rendersi conto che avere delle lavoratrici e dei lavoratori già demotivati alla prima esperienza in azienda sia un campanello d'allarme da non sottovalutare?

Migliorare la struttura sotto tutti questi profili, consentirebbe una accresciuta produttività ed un'immagine più favorevole della struttura, così da incentivare altre persone a percorsi di mobilità verso il CRSC: com'è possibile, infatti, che nessun collega faccia richiesta di ingresso nella struttura mentre tanti lavoratori del CRSC chiedano di uscire?

Da troppo tempo la Banca non riesce ad intervenire in modo efficace nei confronti di una situazione sempre più delicata. Purtroppo non è più possibile procrastinare un percorso di agitazione che vedrà coinvolti tutti i lavoratori per ribadire con forza la volontà di **lavorare in un ambiente sano, stimolante e rispettoso delle regole al pari di tutte le restanti strutture aziendali.**

Roma 14/01/2020

RSA Roma Aldobrandeschi

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA - UNISIN