



Work-in' progress

29
Marzo
2022

Cessioni, attacchi, litigiosità e assemblee

La procedura di esternalizzazione dei sette apac si è conclusa da un mese e da allora si sono susseguiti comunicati stampa redatti ad arte per destabilizzare un tavolo sindacale che compattamente ha portato avanti la trattativa più difficile della storia della nostra centenaria banca.

Le Organizzazioni sindacali hanno deciso di non rispondere a queste insinuazioni per non dare dignità a delle affermazioni non circostanziate e poco documentate, che non chiamiamo fake news solo perché non sono notizie.

Nel frattempo questa macchina del fango ha portato a dei vili attacchi nei confronti anche di alcuni dirigenti sindacali: attacchi anche qui anonimi e strumentali. Vogliamo a questo proposito ricordare che in Italia per fortuna esistono ancora leggi a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, istituite per garantire la rappresentanza e quindi tutelare chi ricopre determinati ruoli. Dunque fare appello ad esse, in determinate condizioni, serve a preservare gli organi che tutelano i colleghi, non è un "mezzuccio".

Con il massimo della trasparenza quindi invitiamo a leggere [l'art. 18 del vigente accordo tra ABI e Federazioni Nazionali di Categoria del 7 luglio 2010](#), esprimendo a tutti i sindacalisti oggetto di ingiurie anonime la nostra vicinanza e il nostro concreto sostegno.

La First Cisl ha cercato di essere sempre una organizzazione equilibrata e di ragionare sui fatti, senza ideologismi, senza doppi fini e senza sbandierare proclami, al fine di dare la massima tutela a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori della Banca Nazionale del Lavoro.

A tutte e tutti, non solo alle 840 persone interessate alle cessioni, ma anche ai 10.000 che rimarranno e che, come vedremo, già subiscono le conseguenze di questa insensata epurazione!

Alla fine con l'azienda non si è riusciti ad arrivare a dama, ma la nostra organizzazione, insieme al tavolo sindacale unitario (se ce ne fosse data l'opportunità), proverà a ricercare soluzioni che forniscano maggior tutela anche con i termini di legge scaduti, auspicando l'esistenza della volontà delle parti in causa (che in questo momento sono 3: cedente, cessionaria e Organizzazioni Sindacali) per arrivare ad una mediazione.

Prosegue a pag 2

Prosegue da pag 1

Le assemblee sono state rimandate principalmente per 3 motivi:

1) perché l'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici ceduti/e è nel come affrontare le cause (le dinamiche che hanno portato a questa fase sono state ben spiegate nei comunicati stampa e sindacali): per questo ci sono le numerose call con gli avvocati che stanno avvenendo praticamente ogni settimana;

2) perché gli "pseudo" articoli della stampa on line hanno portato un po' di destabilizzazione in alcune organizzazioni, ed essendoci nel giro di un anno i loro congressi c'è molta cautela vista anche l'importanza a livello settore che la vertenza BNL ha avuto;

3) perchè c'è sempre un luccichio di speranza di poter portare un risultato tangibile alle lavoratrici e ai lavoratori dopo una lotta condotta anche per mezzo di due scioperi.

Si è pensato anche di fare assemblee per settore (rete, Direct, Pac, DG), ma la necessità di ribadire, anche alla controparte, che la banca è unica e il personale solidale ha portato a tralasciare la fase assembleare, che pure richiederebbe una repentina accelerazione visti i disastri che la messa a terra della riorganizzazione sta facendo soprattutto nel retail (ma anche nel corporate e nel private, per non parlare nella direzione).

Il 1° aprile 2022 rappresenta una data importante: BNL cede il core banking dell'IT a Capgemini.

Le organizzazioni sindacali si sono già strutturate per poter affrontare i primi impegni e cercare di dare continuità ai diritti acquisiti dalle lavoratrici e dai lavoratori oggetto di questo passaggio: già dal 2 di aprile si potrà dare gambe all'instaurazione di rapporti sindacali per poter addivenire alla definizione di accordi importanti! Primi tra tutti Remote Working e Previdenza Complementare. Accordi necessari per evitare di perdere soldi e diritti.



La cosa peggiore di tutta questa vicenda è che con l'inserimento delle partnership nel piano industriale 2022-2025 l'azienda ha, di fatto, introdotto nella vita lavorativa una "litigiosità diffusa", che inasprisce i rapporti e genera attrito in quegli ingranaggi che già necessitavano di una "bella oliata" per poter funzionare almeno decentemente.

Ma quando non funziona la contrattazione collettiva il singolo per farsi sentire ha bisogno di questi strumenti e il fallimento della fase negoziale è sotto gli occhi di tutti: non si fa una trattativa se non si ha disponibilità a trattare.

Su tutte queste tematiche e su altre ancora la First Cisl di BNL sta lavorando, insieme al tavolo unitario, per cercare di trovare soluzioni innovative e portare concretamente risultati che diano possibilmente stabilità, fiducia e tranquillità a tutto il personale, così da poter evitare il disagio che certe richieste indecenti portano in qualsiasi relazione, compresa quella lavorativa!



MyMobility - Vorrei ma non posso

Quando lo strumento, che avrebbe dovuto garantire una mobilità trasparente e incentrata sullo sviluppo della professionalità e sul percorso aziendale del personale, fu presentato alle organizzazioni sindacali destò diverse perplessità ma venne accolto favorevolmente almeno perchè permetteva, una volta conclusosi l'iter di selezione, un processo di mobilità rispetto alla priorità attribuita all'assegnazione della risorsa nel nuovo ruolo.

Tale priorità rappresentava un alto valore aggiunto e ripristinava, secondo il tavolo sindacale, il giusto riequilibrio tra business e crescita professionale, portando quest'ultima in rilievo rispetto all'aspetto commerciale.

Purtroppo come al solito facciamo i processi e non siamo in grado di attuarli. Accade infatti che anche chi ha superato il percorso di selezione e ha avuto una data precisa in cui prendere servizio nel ruolo scelto non venga rilasciato dalla struttura di provenienza perché questa struttura non è riuscita a trovare un rimpiazzo.

Pensiamo che anche questa stortura (l'ennesima!) sia il frutto di scelte aziendali miopi: carenza di personale e percorsi professionali timidi e opachi.

Ma siamo davvero sicuri di essere mai stati "Best Employer"???



PAC:

Primi impatti della cessione del personale

A riprova di quello che da circa un anno andiamo dicendo in tutte le assemblee, nelle dichiarazioni sui giornali e negli incontri istituzionali con l'azienda, si iniziano a vedere gli effetti negativi dell'epurazione di 540 dipendenti del PAC. È infatti iniziata una pressione a tappeto sul personale rimasto in BNL per "rivedere" le motivazioni che hanno portato le diverse colleghe e i diversi colleghi a richiedere il part time.

Riteniamo che questa richiesta aziendale, effettuata direttamente con chiamate da qualche responsabile, rappresenti con evidenza l'interdipendenza del personale ceduto con gli uffici non oggetto di cessione.

Stiamo cercando di approfondire la questione, ma da una prima lettura siamo portati a considerare questa "pressante richiesta" una diretta conseguenza dell'attività svolta in "polivalenza". Per essere più chiari: venuto meno con la cessione quel personale che agiva in polivalenza diciamo che "la coperta è diventata improvvisamente corta"!

Non ne facciamo una colpa ai responsabili degli uffici ma a chi ha concepito questo scellerato piano! Delle due una: o non hanno considerato questi impatti oppure li hanno considerati e hanno ritenuto "trascurabili" le ricadute.

In ogni caso il segnale è preoccupante...

Deruta → Assago = TRASLOCO IN CORSO

È avvenuto tra il 21 marzo e il 28 marzo il trasloco da Milano Deruta alla nuova sede di Assago e al momento le colleghe e i colleghi si ritrovano in questa situazione:

- Non risulta consegnato il promesso KIT di trasferimento, né risultano ancora attivate convenzioni con gli esercizi commerciali della adiacente piazza e tanto meno le convenzioni con i parcheggi a pagamento della zona.
- Molto limitato il numero di parcheggi liberi adiacente all'edificio, mentre il parcheggio libero più vicino apre alle 9:00.
- Coloro che hanno già effettuato il trasloco nella nuova sede segnalano la grande vicinanza tra le postazioni e...non siamo ancora alla capienza massima!!!
- L'assenza della mensa e di un bar aziendale non viene risolta con la presenza delle "sale break" che risultano insufficienti per il consumo dei pasti di coloro che non vogliono mangiare fuori dalla struttura, dato che non si può consumare il pasto al desk.
- Risulta poi discutibile la scelta di porte scorrevoli per accesso ai servizi igienici soprattutto in tempo di Covid.
- Non è presente l'infermeria e non è stato ancora installato il Bancomat promesso.

Ma soprattutto, per capire la reale situazione sarà necessario attendere il passaggio completo di tutto il personale coinvolto e verificare il corretto funzionamento della turnazione necessaria, data la capienza inferiore al numero effettivo dei dipendenti coinvolti nel trasloco.

Inoltre non è risolta la questione "pendolarismo". Assago non è Milano, è un altro comune! E, tra l'altro, questo comporta la modifica degli abbonamenti ai mezzi pubblici.

Insomma, da un'azienda che ha basato l'ultimo piano industriale sull'efficientamento, ci si aspettava ben altra gestione e attenzione nei confronti dei suoi dipendenti!!!

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.



I Numeri:

Sono coinvolti:

- 361 lavoratori e lavoratrici provenienti dalla sede Deruta di cui 110 dal 2 maggio saranno ceduti ad Accenture
- 220 lavoratori e lavoratrici di Ifitalia