

Segreterie Coordinamento Nazionale Banca Nazionale Del Lavoro



QUALE E' IL VALORE ETICO DELLE PRESSIONI COMMERCIALI ?

Da quando nel lontano 2005 BNL ha emanato il Codice Etico (D. Leg. vo 231/01) raccomandandone il rispetto e la diffusione tra i propri collaboratori sono mutate molte cose in questa Azienda: la Banca ha cambiato proprietà, la struttura organizzativa è stata rivoluzionata, le politiche commerciali e di budget sono sempre più esasperate, l'organico è ridotto all'osso; il recente piano di sviluppo, inoltre, prevede l'apertura di 165 agenzie, molte delle quali con sole tre persone, ben sapendo che quei colleghi si troveranno costretti ad operare, molto spesso, in numero inferiore.

Tra i cambiamenti avvenuti il fattore che è aumentato di intensità in maniera esponenziale ed in contrasto con i codici che la Banca stessa si è data è rappresentato dalle pressioni commerciali.

La stessa Consob, recentemente, ha accertato che: “ il personale può essere indotto a collocare i prodotti, spesso quelli sviluppati dalla casa, secondo criteri a budget, indipendentemente dall'adeguatezza degli investimenti per la clientela” e che, come peraltro denunciato più volte dalle scriventi OO.SS., “**le politiche commerciali della BNL (e altri 4 istituti) risultano in larga parte imperniate su logiche di prodotto anziché di servizio**”.

Infatti, mentre l'attività commerciale e il monitoraggio dei risultati dovrebbe svolgersi nel rispetto dei criteri e dei principi stabiliti dal Codice Etico, dalla tanto decantata quanto inapplicata Circolare 22/2008, e dal Verbale di Accordo sulle Pressioni Commerciali firmato l'8/7/2009, si registra sul territorio il perdurare di iniziative che vanno al di fuori di ogni previsione, quali ad esempio:

- ✓ assegnazione ai collaboratori/collaboratrici di obiettivi a breve termine, anche giornalieri, a prescindere dal piano precedentemente programmato, avulsi da ogni realtà;
- ✓ richieste di monitoraggio dei risultati con mezzi estemporanei, con frequenza assillante, più volte al giorno, con rilevazione di dati e compilazione di file a mano, ostacolando

- in tal modo la stessa attività di vendita;
- ✓ circolazione di e-mail con dati, raffronti personali, commenti sui singoli colleghi/colleghe e graduatorie comparative lesive della dignità delle lavoratrici/lavoratori;
 - ✓ richieste di assurde previsioni di vendite con pretesa indicazione della produzione relativamente ai primi giorni dei mesi successivi;
 - ✓ convocazione di riunioni al di fuori del normale orario di lavoro con l'invito a non segnalare lo straordinario.

E che dire poi dell'Agenda condivisa, che, nata come strumento di pianificazione è invece utilizzata come strumento di pressione e di controllo?

Nel suo codice etico, l'Azienda, inserisce i dipendenti tra i propri stakeholders, mentre sul territorio si assiste ad una totale, deliberata mancanza di rispetto della normativa e degli accordi firmati con il Sindacato proprio in materia di pressioni e monitoraggio, con conseguente attacco alla dignità dei lavoratori e delle lavoratrici i quali, a fronte di un possibile mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, a prescindere dalle ragioni sottostanti, sono minacciati anche di trasferimento funzionale e/o geografico.

Questa situazione, collegata ai provvedimenti disciplinari derivanti da problemi imputabili ad una precaria organizzazione del lavoro e a ritmi che ostacolano il rispetto delle procedure, minano un clima aziendale già da tempo deteriorato.

Alla luce di quanto esposto, le sottoscritte OO.SS. pretendono che il rispetto del lavoratore in BNL non sia un valore condiviso solo sulla carta ma diventi praticato da tutti ad ogni livello e che vengano individuate e rimosse tutte quelle situazioni che ne impediscono la realizzazione.

Fondamentale, pertanto, risulta il ruolo che la commissione appositamente costituita, e che tornerà a riunirsi nei prossimi giorni, deve rivestire in ordine alla ricomposizione di un equilibrio aziendale complessivo che allo stato risulta in una fase di progressivo degrado.

L'Intersas Nazionale invita nuovamente tutti i colleghi e le colleghe a segnalare alle RSA ogni atteggiamento riconducibile a pratiche vessatorie e, nel caso se ne ravvisassero le condizioni, a procedere senz'altro all'attivazione del "dispositivo di allerta etico".

Roma, 30 giugno 2010

**Segreteria di Coordinamento Nazionale
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA
Banca Nazionale del Lavoro**