



Un impegno serio per il futuro

La crisi finanziaria mondiale, che si è trasformata in una crisi economica dalle conseguenze sociali devastanti, ha avuto sul mondo del lavoro ripercussioni rovinose quali: un vertiginoso aumento del tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, la precarizzazione dei rapporti di lavoro, un peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro, una distribuzione dei redditi che ha accentuato le differenze economiche invece di attenuarle.

L'equilibrio economico era stato ricercato con l'indebitamento delle famiglie e con le distorsioni delle bilance commerciali, erano state stimulate politiche economiche e distributive irresponsabili, basate sull'autoregolazione dei mercati e sulla dismissione della responsabilità pubblica.

Bisognava rompere quel gioco perverso tra rendita e profitto, che ha costituito la base per la costruzione di "un'economia di carta," a scapito di un nuovo modello di sviluppo che rilanciasse gli investimenti e l'economia reale, favorendo l'occupazione, l'innovazione e la redistribuzione delle ricchezze. E' stato fatto il contrario e si è sprofondati in una dimensione sconosciuta. Le classifiche europee e mondiali ne sono il segnale tangibile.

In questo quadro drammatico il settore del credito, che è stato motore della crisi, sembra ancora incapace di abbandonare la logica perversa della centralità del prodotto che consentirebbe di recuperare una collocazione socio-economica adeguata alle nuove esigenze della crescita e dello sviluppo.

Al contempo l'utile di esercizio delle banche si è ridotto mediamente di due terzi, la "tradizionale" intermediazione è in drastico calo, mentre i livelli di patrimonializzazione sono sempre meno adeguati. Elementi, questi, che coniugati con i dettami di Basilea 3 stanno spingendo i banchieri verso una visione difensiva e regressiva, centrata sul contenimento dei costi.

In questo scenario le aziende cercano di imputare tutte le difficoltà al costo del lavoro anziché al management che ha deciso le scelte strategiche sbagliate, scaricando ancora una volta sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici responsabilità che non appartengono loro.

Inoltre, come era prevedibile, i primi segnali sul rinnovo del CCNL, in scadenza al 31/12/2010, non sono tranquillizzanti. I banchieri, intendono rivedere profondamente la parte normativa e salariale del contratto per adeguarla, così dicono, all'evoluzione del mercato e alle trasformazioni tecnologiche. In realtà **siamo di fronte al tentativo di spezzare i vincoli di solidarietà tra lavoratori e tra generazioni, di affermare una nuova centralità dell'impresa tutta a scapito del lavoro.**

Altro punto nodale sul tavolo negoziale è il Fondo di solidarietà del credito, lo strumento bilaterale che accompagna alla pensione i bancari in esubero, senza oneri per lo Stato. In dieci anni banche e lavoratori hanno totalmente finanziato l'uscita volontaria di 30mila bancari. Ma con il decreto legge 78 del 31 maggio 2010, il Governo ha posteso di un anno l'accesso alle finestre pensionistiche, causando un ulteriore extracosto. Di fronte a questa nuova situazione le aziende stanno progettando una pesantissima revisione delle regole del Fondo, che potrebbe chiudere la stagione degli esodi volontari, generalizzando l'obbligatorietà di accesso al pensionamento.

In questa complicata congiuntura, nel luglio scorso, le Segreterie di Coordinamento Nazionale BNL Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca, alla fine di una trattativa complessa e serrata, hanno firmato con l'Azienda un accordo che ha consentito l'accoglimento di **tutte le richieste di esodo e pensionamento pervenute, per complessive 1.113 unità nel triennio 2010-2012 e l'impegno della banca a coprire il relativo ulteriore aggravio di oneri derivanti dalla manovra del governo.** Al contempo, proseguendo nella **politica di stabilizzazione del precariato** in BNL, sono state previste ulteriori nuove assunzioni.

Un accordo importante, in controtendenza rispetto alle spinte del settore, che garantisce tutti gli istituti contrattuali fino ad oggi firmati in BNL in tema di esodi, che assicura uscite volontarie e favorisce nuova occupazione stabile con pieni diritti contrattuali. **Un accordo che sottolinea il forte impegno e senso di responsabilità che Azienda e Sindacato hanno espresso nei rispettivi ruoli, e segnala ancora una volta la validità di un modello di Relazioni Industriali basato sul confronto e sulla condivisione.**

Modello che, tuttavia, **non è compiuto né funzionante in tutti i suoi ingranaggi.** Infatti, troppo spesso emerge la **forte contraddizione tra gli affidamenti ottenuti in sede centrale e la loro applicazione sui territori, tra la filosofia del confronto e la logica dei fatti compiuti, tra il dire e il fare.**

Altre problematiche ancora aperte attendono soluzioni adeguate:

- Un modello organizzativo delle agenzie con organici insufficienti che comporta problemi di carichi di lavoro, di coerenza organizzativa e decisionale che non è in grado di coniugare le crescenti responsabilità in un quadro di palesi difficoltà operative;
- Un sistema di controllo della produttività gestito utilizzando continue pressioni palesi e/o subdole e una pericolosa destabilizzazione delle procedure;
- Un'etica della vendita e dei rapporti con il personale, liquidata con tante "condivisibili" dichiarazioni di principio, che non trova una sua compiutezza nella realtà di ogni giorno;
- La necessità di assumere i percorsi della responsabilità sociale coerentemente con le politiche dell'azienda;
- La formazione che rischia di essere "formazione apparente", perché la sua fruizione è ingabbiata da logiche organizzative e di budget che la deprimono;
- La mobilità del personale che troppo spesso non risponde ad un criterio di crescita professionale e razionalità organizzativa, ma è utilizzata per fronteggiare emergenze o anche come strumento di gestione del consenso;
- Le condizioni al personale che contraddicono il modello di welfare aziendale perseguito fino a tempi recenti negando una filosofia condivisa e consolidata, inserendo i lavoratori e le lavoratrici in un segmento di clientela da cui trarre profitti e fare budget.

Inoltre, In uno scenario in continuo movimento **deve trovare rapida conclusione la materia degli inquadramenti e dei ruoli chiave** in modo da garantire una trasversalità tra i diversi mercati e le diverse professionalità e producendo prospettive di crescita per i colleghi e le colleghe.

L'organizzazione del lavoro dovrà, pertanto, essere definita in maniera chiara e comprensibile, gli interlocutori e le gerarchie dovranno essere individuabili e certi, le logiche di carriera basate sul merito attraverso percorsi condivisi e contrattualmente definiti. L'azienda dovrà infine abbandonare una visione virtuale della situazione, disegnata sulla carta, e leggere la complessità della realtà vera, quella della quotidianità.

L'amministratore Delegato Fabio Gallia ha recentemente riconfermato che il Gruppo BNP Paribas sta uscendo dalla crisi rafforzato, che l'Italia rappresenta un mercato importante per il Gruppo **e che vi sono ulteriori spazi di miglioramento e di maggior presenza sul territorio.**

Qualunque dovesse essere la situazione con la quale il sindacato aziendale si dovrà confrontare, per le scriventi OO.SS. sarà prioritaria la difesa e la tenuta dell'occupazione e delle professionalità ed ogni accordo dovrà risultare da un confronto serio che definisca un modello organizzativo e coerenti livelli occupazionali, nel rispetto delle professionalità già presenti in BNL.

Nonostante la positività del fatto che BNP Paribas, in controtendenza con il resto del settore, pensi ad investire in Italia, **va ricordato che ogni accordo, ogni stabilità, ogni garanzia è una conquista, risultato di trattativa.** E' pertanto necessario delineare fin da ora i percorsi che preparano il futuro, riaffermando la continuità di un modello di confronto che ha prodotto i risultati che hanno consentito alla BNL di riconquistare un ruolo competitivo sul mercato, dopo un difficile biennio segnato dalla bufera proprietaria.

L'attività svolta dall'Intersas è stata complessa, articolata e si è sviluppata su diversi fronti. Un percorso che ha richiesto un impegno costante e che ha avuto come obiettivo primario la tutela e la valorizzazione del lavoro. Le Segreterie di Coordinamento Nazionale BNL Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca continuano ad essere impegnate a tutto campo con una fitta programmazione di incontri con l'Azienda per affrontare e risolvere le tante questioni aperte.

Poiché la straordinarietà del momento e la rapidità dei cambiamenti impongono alle parti un impegno ulteriore il management aziendale dovrà prevedere un confronto serrato con un Sindacato che, in BNL, ha sempre operato per costruire soluzioni alle difficoltà che di volta in volta si sono presentate.

Roma, 19 novembre 2010

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