

Incontro con A.D.

BPI, Assenteismo, IT, Costo del rischio e... Dimissioni

Così come previsto le scriventi Organizzazioni Sindacali il 24 luglio si sono incontrate con l'Amministratore Delegato Andrea Munari.

L'obiettivo dell'incontro era fare un punto di riflessione sull'andamento relativo agli ultimi accordi firmati, la situazione della rete, una serie di approfondimenti in merito alle prospettive del Gruppo e di BNL anche alla luce del l'imminente nuova operazione societaria che porterà alla chiusura di BPI dopo appena 4 anni di vita.

Ci sono molte questioni aperte di grande importanza per il nostro Gruppo che per essere affrontate richiedono una continua negoziazione e confronto Azienda/Sindacato utile alla crescita e alla stabilità.

La BNL si trova nell'imminenza di una nuova riorganizzazione in un contesto in cui sono aperte varie problematiche irrisolte. In rete si attuerà un nuovo modello di servizio che rivedrà i rapporti con la clientela e le competenze dei colleghi coinvolti, senza che in sostanza sia stata messa mano, malgrado protocolli e accordi sul peso e la responsabilità che nel rapporto banche-clienti hanno le asfissianti pressioni commerciali esercitate sui lavoratori, e senza che siano stati risolti tutti disservizi causati dall'applicazione troppo frettolosa di Blend. Inefficienza operativa e pressioni: un mix micidiale con pressioni mirate sui singoli anche quotidiane, solleciti estemporanei sotto forma di tabelle da autocompilare, classifiche fra i risultati individuali raggiunti. Un comportamento nocivo e distorto che non ha nulla a che vedere con un fisiologico sollecito al conseguimento dei risultati. Una realtà che accompagnata da politiche salariali incentivanti "ballerine" e dal riconoscimento di quote retributive discrezionali percentualmente rilevanti rispetto al trattamento complessivo, sembra configurare in BNL come nel settore, la volontà di trasformare progressivamente il rapporto tra lavoratore e azienda da obbligazione di mezzi ad obbligazione di risultato - propria del lavoro autonomo - avendone gli oneri ma non gli eventuali vantaggi. Anzi paradossalmente si subisce la dilatazione non autorizzata dell'orario di lavoro senza alcuna retribuzione. Questo comporta un clima lavorativo che produce sugli operatori pesanti stress correlati - in alcuni casi invalidanti - problemi di autostima e di dignità personale con conseguente rapporto distorto tra dipendente e cliente, ben lontano da qualsiasi etica di responsabilità sociale.

L'incontro si è svolto in un clima di grande attesa da parte delle Organizzazioni Sindacali, soprattutto per la possibilità di avere delle notizie di prima mano sulla trattativa del rientro in BPI e su tutta una serie di dati riguardanti l'andamento aziendale.

L'AD si è presentato disponibile dando risposte a (quasi) tutte le domande ma non convincendo in toto la delegazione Sindacale.

Sull'andamento generale della Banca si è parlato di un buon contenimento del costo del rischio, con ricavi che vanno incrementati (basterebbe una strategia industriale ben delineata) e costi che ancora non sono in linea con il settore e i principali competitors

La delegazione ha risposto che un buon passo in avanti è stato l'accordo sulla gestione degli NPL (febbraio), anche se da bilancio risulta un aumento del costo delle consulenze che stona con i sacrifici fatti dai dipendenti negli ultimi 2 anni. Anche il rientro di personale in ruoli apicali, con ruoli ancora più determinanti risulta poco digeribile e questo è stato ribadito fortemente.

In dettaglio si è parlato di:

Roma, 25/07/2018

BPI:

La procedura di rientro dei colleghi confluiti nel consorzio (nato nel 2014 a fronte di un accordo sindacale delicatissimo) dovrebbe essere abbastanza fluida, senza ricadute sul personale, con tempi che saranno stabiliti a settembre tramite le consuete procedure sindacali. I lavoratori provenienti da BNL, Ifitalia e Findomestic torneranno nelle aziende originarie ma con tempi diversi. Abbiamo espresso le nostre perplessità sull'operazione del 2014 chiarendo che il rientro che si sta concretizzando ha dato ragione alle eccezioni fatte in quella trattativa. Comunque l'AD ha detto che è soddisfatto di quanto BPI ha dato al gruppo in termini di professionalità e impegno da parte dei colleghi.

DIT:

Sulla nostra Information & Technology si è parlato parecchio, visto che a detta dell'AD si continuerà ad investire su questa Direzione che continua ad essere strategica per il consolidamento di BNL all'interno del Gruppo. Una prima puntualizzazione è stata fatta sulla strategia: non si punta solo sul canale digitale ma rimane in piedi anche il canale analogico, questo è dovuto anche al fatto che in Europa e in Italia in particolare le banche digitali non stanno dando i risultati attesi. Quindi occorre riuscire a conciliare i due modi di fare banca per trovare il giusto equilibrio nell'agguerrito mare dei competitors. Abbiamo fatto presente che il passaggio in produzione di Blend su piattaforme non adeguate ha portato grossi problemi, ma l'AD ha ribadito che il nostro IT è molto professionalizzato e performante. Ha portato a supporto di questa affermazione la piattaforma di Banca Digitale di Findomestic che è stata interamente sviluppata, e sarà supportata, dall'IT di BNL.

**RETAIL:**

Il Sindacato ha cercato di incalzare più volte l'AD sull'andamento della Rete di vendita, su come le pressioni commerciali stanno inficiando sull'essere banca anche nel territorio, su come le sinergie con le altre società del gruppo di fatto si stanno concretizzando in uno sfruttamento degli uffici BNL da parte di queste ultime senza nessun ritorno in termini di sinergie operative e di opportunità di sviluppo, ma non ci sono state risposte convincenti per cui ci riserviamo di tornare alla carica con i Responsabili competenti.

CORPORATE:

Molto bene il mercato. Sta procedendo decisamente verso una ottima posizione reddituale: tant'è che si raggiungono sempre i budget. Questa direzione sta molto a cuore ad Andrea Munari che dal suo insediamento ha puntato molto sulla sua riorganizzazione.

Noi abbiamo a più riprese notato che negli uffici del corporate sul territorio i colleghi vivono uno scollamento pressochè totale nei confronti della mission e non c'è condivisione degli obiettivi. Accenni a questo non mancano in tutte le nostre comunicazioni, anche dell'ultimo periodo. Dopo le affermazioni dell'AD ci viene da pensare allora che "la visione" c'è e funziona. Il passaggio ulteriore sarebbe quello di farne partecipi gli attori.

PATRIMONIO IMMOBILIARE:

Abbiamo toccato anche questo argomento (su nostra sollecitazione) e sono venute fuori cose molto interessanti.

Roma, 25/07/2018



Intanto sgombriamo la tavola: gli immobili di Piazzale dell'Agricoltura non verranno rioccupati da personale BNL (si parlava di IT). Quell'immobile è stato affittato da Engineering. Così come l'immobile di Via Lombardia è stato preso in locazione da Ernest & Young. Anche 2 piani di Aldobrandeschi sono stati affittati dalla società Gamenet, come da tempo avevamo sentito. Su questo abbiamo fatto diverse rimostranze, tirando in ballo anche la Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR), e chiedendo spiegazioni sull'opportunità di affittare ad una società di scommesse locali banca ancora occupati dal personale. Il Dott. Munari ci ha comunicato che attenta e approfondita valutazione è stata fatta prima di imbarcarsi in questa scelta, e sia da Parigi che da Roma si è stati convinti della eticità e inattaccabilità dell'azienda in questione. Vedremo, anche se resta la perplessità di associare il nome della nostra Banca con una società inserita nella lista delle aziende da evitare per non incappare nella ludopatia. Comunque ad Aldobrandeschi rimarrà un presidio di colleghi BNL, magari non corposo, comunque è da verificare. Abbiamo chiesto anche spiegazioni sullo sgombero di Officine Zero da parte del comune di Roma per l'occupazione di un terreno (da circa 5 anni) che solo ultimamente è stato acquistato da BNL. Abbiamo fatto presente che la comunità del quadrante di Roma dove già sorge Palazzo Orizzonte Europa ha in Officine Zero un punto aggregante e anche produttivo e che 50 famiglie avrebbero perso il sostentamento i mancanza di soluzioni diverse. Abbiamo chiesto all'azienda di trovare il modo di aiutare questa realtà. L'AD si è detto interessato a cercare soluzioni, anche se ha replicato dicendo che l'azienda ha già proposto un luogo alternativo agli occupanti. Queste organizzazioni però sanno, avendone avuto direttamente notizia dal collettivo di OZ, che il luogo proposto non corrisponde assolutamente ai parametri necessari agli occupanti per continuare la produzione. Anche qui vigileremo sugli sviluppi.

CONDIZIONI AL PERSONALE:

Le scriventi organizzazioni hanno nuovamente chiesto all'azienda di ritoccare al ribasso le condizioni al personale, con particolare riguardo le condizioni di mutuo che oggi non vedono la possibilità dei colleghi di negoziare un nuovo tasso ma solo la durata dell'ammortamento. L'AD ha risposto che sta lavorando con Tarantola e Bonansea per adeguare le condizioni di gruppo tout court. Abbiamo chiesto un po di celerità visto che la richiesta è diventata ormai datata (novembre 2017).

ASSENTEISMO:

Dulcis in fundo il Dott. Munari ha ribadito che il tasso di assenteismo in BNL (9%) in particolare su Roma (12%) comporta un costo di 40 milioni di euro l'anno. Nuovamente il Sindacato ha chiesto lumi su questo atteggiamento e su queste percentuali, chiedendo specificatamente lo spaccettamento di queste percentuali e soprattutto quali sono le assenze che vi concorrono. Una tra tutte: la malattia e la maternità come vengono considerate? I permessi per 104? E tutti gli altri permessi garantiti dalle leggi? Aspettiamo un chiarimento. Definitivo.

Alla fine dell'incontro la Dottoressa Floriana Dupla (Responsabile HR) ha annunciato che in mattinata aveva dato dimissioni dall'azienda, e dal gruppo, per scelte personali. A lei vanno i nostri migliori auguri. Il ruolo sarà ricoperto ad Interim dal Dott. Andrea Munari

Anche su questa notizia la perplessità rimane: visto che a dare le dimissioni è una donna di 41 anni con un curriculum di tutto rispetto e obiettivi superati nel 2017. Segno che la retention non funziona nemmeno sui piani apicali? Speriamo che non si tratti di abbandono della nave...

Nella sostanza non è stato un incontro molto pregnante, con poche risposte e anche controverse. All'Amministratore Delegato, dopo i sacrifici richiesti in fase di insediamento, chiediamo schiettezza, coinvolgimento e voglia di confrontarsi. Cose che sembrano ben lontane dal tenore dell'incontro avuto.

Roma, 25/07/2018