



UNA VERIFICA CONTINUA

Dimensionamento

Si è svolto la settimana scorsa il programmato incontro tra il Responsabile mercato Retail, il Responsabile delle Risorse Umane, il Responsabile delle Relazioni Sindacali e l'Intersas Nazionale Dircredito-Fabi-Fiba-Fisac-Sinfub-Uilca sul tema del Dimensionamento della Rete.

Il confronto sul tavolo nazionale, concordato nel mese di aprile, ha concluso l'iter che ha coinvolto tutte le RSA della Rete e i Responsabili delle Direzioni delle Risorse Umane delle cinque Aree Territoriali sull'analisi della situazione degli organici di ogni agenzia del territorio, in relazione ai progetti aziendali di efficientazione e razionalizzazione dei processi produttivi negli attuali 760 punti vendita della BNL.

In premessa va precisato che non c'è stata alcuna condivisione dell'intero progetto con le Organizzazioni Sindacali e che alcuni elementi di aggiustamento, quali la Squadra Volante, la sostituzione del personale in maternità e in malattie lunghe, la fungibilità nelle due direzioni e l'utilizzo sistematico di contratti a termine nel periodo estivo, sono frutto del successivo intervento sindacale.

Sia in rete sia a livello centrale, il sindacato ha evidenziato perplessità e dubbi circa i tempi e i risultati che l'azienda ha programmato sia sul terreno organizzativo sia su quello del dimensionamento degli organici.

Perplessità e dubbi suffragati dall'analisi dettagliata di ogni punto vendita e dalla conoscenza specifica dei processi organizzativi a livello territoriale e dalla complessità delle dinamiche occupazionali del gruppo e delle controllate da BNP-Paribas a livello nazionale.

Il Coordinamento Nazionale ha, inoltre, evidenziato come l'analisi del Mercato Retail, tema all'ordine del giorno, non possa essere disgiunta da quella più ampia di tutta l'Azienda e **hanno richiesto incontri di approfondimento e verifica anche per il Corporate, il P.A.C. e la Direzione Generale nonché iniziative di gestione del personale trasversali tra i diversi Poli presenti sul Territorio.**

Il dimensionamento degli organici presentato dalla Banca come meta da conseguire al 31 dicembre 2009, è fondato sui seguenti interventi:

- Piena operatività dei poli di supporto agenzia (PSA) con il coerente utilizzo della squadra volante e dei servizi per le agenzie.
- Ottimizzazione delle strutture atte alla negoziazione amichevole.
- Efficientazione e corretto funzionamento degli ATM.
- Sviluppo dell'operatività dei canali remoti.
- Personalizzazione dei Plafond Bancomat.
- Semplificazione di processi e procedure.
- Utilizzo della fungibilità nelle situazioni di picco.
- Revisione e la riscrittura di tutta la normativa di sportello per una sua semplificazione
- Diffusione del "best practice".
- Pieno utilizzo dei ruoli di accoglienza.

Tali interventi, volti alla razionalizzazione dell'operatività di sportello e a un nuovo dimensionamento degli organici, **per il sindacato non hanno dato, finora, i risultati attesi.**

Per questa ragione gli obiettivi di fine anno proposti dall'azienda vanno verificati con le organizzazioni sindacali in step successivi, uno dei quali è già stato programmato per metà ottobre.

Partendo da questa riflessione di carattere generale, suffragata dalle relazioni dettagliate pervenute dalle RSA sugli incontri di maggio, **il Coordinamento Nazionale ha aperto un confronto con la delegazione aziendale per definire una serie d'interventi** alcuni di carattere strutturale, altri temporanei a sostegno delle difficoltà riorganizzative.

A conclusione di un lungo, articolato e motivato confronto l'azienda, con una delegazione autorevole e disponibile ad un confronto a tutto campo, si è resa disponibile ad introdurre alcuni correttivi:

- ✓ **Assunzione a tempo indeterminato di 80 lavoratori e lavoratrici in tutta Italia**, 40 entro il mese di luglio e 40 nel mese di ottobre.
- ✓ **Assunzione a tempo indeterminato di 20 lavoratori e lavoratrici nel Lazio** entro il mese di luglio.
- ✓ **Mobilità funzionale in rete nella Piazza di Roma di 40 unità** dalle altre unità produttive romane.
- ✓ **Incremento strutturale della Squadra volante**, anticipando a luglio la quantità prevista per fine anno e un'implementazione straordinaria fino al 31 dicembre di altre 35 risorse a tempo determinato.

- ✓ **La sostituzione delle assenze per maternità e malattie lunghe** con assunzione di personale a contratto a termine. Su questo tema invitiamo le RSA a segnalare in modo specifico comportamenti non conseguenti.
- ✓ Proroga fino al 31 dicembre 2009 dei contratti interinali e dei contratti a termine (109 complessivamente).
- ✓ **Intervento stagionale** da giugno a fine settembre **con circa 115 contratti a termine**, (126 nel mese di agosto) al fine di evitare la caotica situazione dell'estate scorsa. Inoltre l'Azienda si è riservata di valutare la richiesta sindacale di garantire il **proseguito di 20 contratti a termine per l'area Sud fino a 31 dicembre**.
- ✓ **Attivazione fungibilità**, dopo adeguata formazione, **solo nelle situazioni di "picco"** e realizzate in modo da garantire l'operatività dei presidi di cassa e dei presidi commerciali, organizzando anche interventi a supporto dei GCP.
- ✓ **Conferma che tutti i Contratti di Apprendistato attualmente presenti in Azienda alla scadenza saranno confermati in Contratti a tempo indeterminato.**
- ✓ **Interventi mirati** per quelle situazioni in cui i lavoratori e le lavoratrici in apprendistato svolgono **mansione non idonee**.
- ✓ **Assunzione entro luglio nell'Area Sud di 8 addetti provenienti dalle categorie protette**. Su questo tema si richiede alle RSA una particolare attenzione attraverso le verifiche provinciali.

A seguito delle difficoltà prodotte dalle assenze dei DAG (ferie, malattie, corsi, convention, ecc.), il Responsabile Retail, richiamato ancora una volta dal sindacato su questa problematica, ha assicurato essere finalmente allo studio una modalità per la sostituzione dei DAG durante la loro assenza che tenga conto della loro professionalità e della specificità della mansione.

Il Sindacato ha, inoltre, evidenziato il disagio che incontra la clientela nei periodi di assenza delle varie figure commerciali in Agenzia ed ha richiesto alla Banca di organizzare una particolare massa manovra come "Presidio Commerciale" da attivare in caso di necessità.

📁 PRESSIONI COMMERCIALI

In tema di pressioni commerciali il coordinamento ha ribadito l'esigenza di normare la materia attraverso la sottoscrizione del protocollo già presentato all'azienda.

La piena esigibilità di quest'accordo coniugato al codice di comportamento etico consentirebbe contemporaneamente di censurare i comportamenti scorretti e definire e uniformare le modalità dei monitoraggi. **Sull'argomento l'Azienda è disponibile ad aprire il confronto la prossima settimana.**

☒ CONDIZIONI AL PERSONALE

La Banca ha concluso le proprie verifiche interne e **nei prossimi giorni incontrerà le organizzazioni sindacali per definire le condizioni da applicare sui mutui del personale.**

☒ RELAZIONI INDUSTRIALI SUL TERRITORIO

Dall'avvio del Piano Industriale il modello di relazioni sindacali praticato sul territorio si è rilevato fin da subito inadeguato per tutte le motivazioni più volte definite nei precedenti comunicati.

L'azienda, in risposta alle reiterate richieste di intervento su questa materia, ha dovuto prendere atto della necessità di migliorare il dialogo con le RSA locali, sviluppando una sperimentazione di confronto nel mese di maggio con il coinvolgimento diretto dei 5 Responsabili Territoriali delle Risorse Umane con le RSA.

Vista la positività del confronto, l'azienda ha deciso di **utilizzare questo metodo anche per il futuro su alcuni argomenti di rilievo** quali Organici, Sicurezza, Sistema Incentivante e le attività "trasversali" finalizzate alla promozione della mobilità interfunzionale tra i diversi Poli nel Territorio.

In quest'ottica, entro il mese di giugno, si svolgerà una nuova serie d'incontri per definire gli elementi strutturali, i presidi estivi e gli addetti della squadra volante in relazione alle nuove misure d'intervento adottate dall'azienda.

Il Coordinamento Nazionale, **pur valutando non sufficiente la manovra aziendale e le relative misure adottate, ritiene altresì determinante continuare il confronto al centro e in periferia definendo momenti di verifica** sullo sviluppo della situazione reale **per l'individuazione di misure concrete d'intervento.**

Quanto sopra non preclude iniziative sindacali che rispondano alle esigenze espresse, tempo per tempo, dai lavoratori e dalle lavoratrici sui singoli territori. Il Coordinamento Nazionale è come sempre disponibile a interventi di sostegno e supporto alle richieste provenienti dalle RSA.

Roma, 9 giugno 2009

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