

Bnl: firmato il testo dell'accordo per l'uscita incentivata dei colleghi



Tutte le misure dell'accordo

Dopo una trattativa lunga e complessa, le parti hanno trovato l'accordo per poter apporre una firma su un accordo innovativo che prevede assunzioni, uscite incentivate e ristoro per l'intera popolazione aziendale.

Campagna pensionamenti volontari anticipati

Per chi maturasse il diritto al pensionamento entro il 30/06/2025 c'è la possibilità di uscire al momento della maturazione del primo requisito utile (Anticipata, Quota 103, Quota 104 e Opzione Donna) con 5 mensilità di incentivo. Per i colleghi e le colleghe che decideranno di uscire per effetto di Quota 103 e Opzione donna è prevista, in aggiunta alle 5 mensilità, una erogazione di 10.000€ lordi.

Campagna di adesione al fondo di solidarietà

Per chi maturasse il diritto al pensionamento tra il 1/07/2025 e il 31/12/2026 è prevista la possibilità di aderire volontariamente al Fondo di Solidarietà con uscita al 01/04/2025. Per questi colleghi è previsto un incentivo per chi maturasse il diritto al pensionamento nel corso del 2026 di 5.000€ lordi.

Campagna di riscatto laurea

E' previsto il riscatto laurea per 179 colleghi che gli consentirà di accedere ad uno dei due bacini di cui sopra (88 pensionamento, 91 Fondo di Solidarietà). Per questi colleghi non è prevista alcuna ulteriore misura di incentivo (né mensilità né erogazioni ulteriori).

Part time incentivato

Per il personale che maturasse il diritto al pensionamento oltre il 1/01/2027 ed entro il 31/12/2028 c'è la possibilità di attivare la misura prevista dal vigente CCNL e denominata Staffetta Generazionale (da definire dopo l'emanazione dei regolamenti attuativi ministeriali). Il provvedimento consentirà di diminuire il proprio orario di lavoro a fronte di una diminuzione meno che proporzionale della retribuzione, di un versamento contributivo e aggiuntivo al fondo pensione invariati. In più l'azienda assumerà personale in virtù dell'adesione a questa forma contrattuale.

Altri interventi

Dopo diverso tempo le Organizzazioni Sindacali sono riuscite a pattuire con l'azienda alcuni interventi a sostegno del reddito (reale e differito). In particolare:

- La previdenza complementare a carico dell'azienda nei riguardi dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è elevata al 4,35% dal 1° giugno 2024 e al 4,50% dal 1° giugno 2025, rispetto al 4,20% attuale, ferme tutte le altre regole;
- A far tempo dal 1° giugno 2024, è previsto un incremento del buono pasto ordinario di €1,00 (portando il ticket restaurant elettronico al massimo di esenzione fiscale prevista di 8€); anche il ticket in Part-time sarà elevato della stessa percentuale arrivando a 6€;
- A far tempo dal 1° giugno 2024 è, altresì prevista l'erogazione di un buono pasto pari a € 4 per ogni

giornata di flexible working.

Nel corso di questo confronto non siamo giunti ad una sintesi soddisfacente in merito al tema del riassorbimento degli AD Personam a seguito del rinnovo del CCNL, pur evidenziando la necessità dell'azienda di intervenire sulle politiche retributive dei Quadri Direttivi.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono soddisfazione per l'andamento della trattativa e per le risultanze del negoziato e auspicano che questo accordo sia in grado di portare giovamento e benessere a tutto il personale facendo da apripista ad una nuova stagione di partecipazione.

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

⇒ Scarica il testo dell'accordo

Tribunale bocchia cessione ramo, dipendenti BNL andranno riassunti

Il Tribunale di Roma ha accolto il ricorso di 80 lavoratori di Bnl Bnp Paribas contro la cessione di alcuni rami d'azienda, inerenti il back office e destinati ad Ast, Srl del gruppo Accenture e che **dovranno così ora essere riassunti dal gruppo bancario.**

Esultano i sindacati che si erano opposti all'operazione mentre Bnl Bnp sottolinea come *"nel rispetto della decisione assunta dal Tribunale, la banca si sta attivando per darvi seguito. Bnl rimane, altresì, convinta delle scelte a suo tempo effettuate e del valore industriale e strategico della partnership con Accenture e si riserva ogni azione a sostegno della propria posizione"*.

In particolare, secondo l'istituto di credito *"il contratto di servizio con Accenture rimarrà operativo così come gli impegni presi da entrambe le parti"* Bnl infine provvederà, con effetto immediato, a ripristinare il rapporto di lavoro con i colleghi interessati dalla sentenza e ad avviare un percorso di informazione e confronto con le organizzazioni sindacali.

Dei 508 lavoratori ceduti circa 360 hanno impugnato in Tribunale la cessione sostenendone l'illegittimità.

Fonte: ANSA

"Un segnale importante, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, e che dimostra come non sia possibile ledere diritti e norme".

Così la **Fisac Cgil Bnl** commenta la decisione del giudice del Lavoro di Roma di dare torto alla Bnl dichiarando illegittima la cessione di ramo d'azienda in Ast, società parte del Gruppo Accenture, aggiungendo che: *"Il castello di carta messo in piedi dalla Bnl è venuto giù con il vento della lotta. Una lotta intrapresa dalle tante lavoratrici e dai tanti lavoratori che non si sono piegati alle logiche di un'azienda interessata*

esclusivamente al suo profitto. Dopo le cause vinte dai lavorati ceduti in CapGemini, oggi arriva la sentenza che dichiara illegittima la cessione di ramo d'azienda in Ast: 82 lavoratrici e lavoratori che hanno deciso di seguirci lungo un percorso difficile senza mai scoraggiarsi, perché consapevoli dei loro diritti e della tutela che il sindacato, organizzando le persone, riesce a garantire”.

“È un segnale importantissimo – commenta la responsabile di coordinamento Fisac Cgil Bnl, **Martina Braga** – perché le lavoratrici e i lavoratori, a cui vanno i nostri più sinceri auguri e i nostri più sentiti complimenti, hanno dimostrato che quando ci si organizza e non ci si lascia scoraggiare dall'arroganza aziendale, i risultati arrivano. Come Fisac Cgil continueremo a batterci affinché l'azienda ricordi sempre, e da oggi ancor di più, che non c'è spazio per la lesione dei diritti e delle norme. Siamo pronti al dialogo e all'incontro, ma solo se questo si basa sul primo e più importante dei principi: la tutela e l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori”, conclude Braga.

“Una vittoria delle lavoratrici e dei lavoratori, una vittoria del sindacato. – commenta la segretaria nazionale della Fisac Cgil, **Chiara Canton** – Questi lavoratori sono, infatti, i primi, quelli che la Fisac Cgil ha riunito facendoli rappresentare in tribunale dagli avvocati che da ormai lunghi anni collaborano con la nostra organizzazione. Ne seguiranno altri, rappresentati dalle altre sigle che, unitariamente, hanno condiviso con noi questo percorso di lotta e di rivendicazione: a loro vanno i nostri migliori auguri, perché oggi siamo felici, ma lo saremo ancor di più quando tutti rientreranno sul loro posto di lavoro, quello lasciato ormai due anni fa in Bnl”, conclude.

BNL: è colpa tua!

Le riorganizzazioni creano sempre disagio per le persone che ne saranno impattate, soprattutto se da tale riorganizzazione diminuiscono le persone presenti ed i carichi di lavoro sono i medesimi (se non maggiori).

In sede di Evento Ascoltiamoci del 26 luglio, in risposta ad una legittima preoccupazione espressa a seguito alla recente riorganizzazione in DG su incrementi dei carichi di lavoro, la risposta della nostra AD è stata che l'aumento dei carichi di lavoro deriva dal fatto che noi lavoriamo male. Lavoriamo male e dunque i carichi di lavoro sono una diretta conseguenza del lavoro fatto male. Quindi occorre lavorare meglio!!

Per la nostra AD il fardello dei carichi di lavoro è **COLPA NOSTRA**.

Cara AD, una tale affermazione non rende giustizia a tutte le colleghe e tutti i colleghi che lavorano rispettando i tempi, i modi, ma soprattutto la normativa di cui la banca si è dotata.

La colpa di lavorare male viene fatta ricadere sulle lavoratrici e sui lavoratori, che non lavorano smart, che non lavorano in modo efficiente...

Cara AD, ben lungi ti sei guardata dal dire che molto probabilmente vi sono carenze numeriche, queste sì che impattano sugli enormi carichi di lavoro, o vi sono obiettivi sempre più sfidanti che ponete sulle scrivanie di colleghe e

collegi senza alcun ritegno del loro lavoro svolto che ha permesso di conseguire i risultati positivi delineati dai risultati semestrali.

Cara AD, noi lavoriamo seguendo le norme di legge (vedi IVASS, FATCA, normativa fiscale, TUB, TUIR, ecc.) e le norme regolamentari di cui la banca si è dotata.

Le leggi e le normative vanno conosciute ed applicate: le lavoratrici ed i lavoratori tutti i giorni si confrontano con tali dettati anche quando sono incomprensibili od articolate od incongruenti.

Cara AD, i carichi di lavoro potrebbero essere meno pesanti se accanto a leggi, già di per se complicate, ci fossero magari normative piu` semplici da interpretare, meno astruse da applicare: questo si` renderebbe davvero piu` facile lavorare senza la spada di Damocle, sempre esistente, di sbagliare.

È evidente che le alte sfere non si sono mai preoccupati di leggere, quanto meno, la normativa (che tutti dovrebbero almeno una volta nella vita leggere) oppure magari l'hanno letta e dopo due pagine hanno chiuso perché non hanno capito nulla.

Infine, cara AD, addossare la colpa dei carichi di lavoro su noi che lavoriamo male non agevola neanche il miglioramento del sentimento di sentirsi parte di un gruppo unito, come pochi minuti prima aveva dichiarato l'AD ascoltando i talenti.

Sara`per questo che tanti ragazzi si sono dimessi? O è colpa loro?

BNL: Lavoratori – Azienda 1-0 e palla al centro



Sentenza di primo grado Cessione CFT: Lavoratori – Azienda: 1-0. Palla al centro

La notizia è ormai di dominio pubblico e quindi non la facciamo lunga: **il giudice del tribunale di Roma ha accolto il ricorso delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto informatico esternalizzati da BNL**, dichiarando illegittima l'operazione messa in piedi dai vertici aziendali ed ordinando l'immediato reintegro di tutti coloro che hanno fatto ricorso.

Bene! Molto bene! Ma la partita non è finita. Non solo perché l'azienda ricorrerà in appello, ma anche perché ha già reso noto di voler distaccare le lavoratrici e i lavoratori il prima possibile presso Capgemini: questo per l'azienda è un adempimento della sentenza, come già fatto nel caso dei lavoratori Hitrac.

Nel frattempo, in attesa che tale distacco possa decorrere, alle colleghe e ai colleghi è stato comunicato con una mail il reintegro in BNL, l'ottemperanza della sentenza ma anche il possibile appello: **peccato che nei fatti non consentano loro di rientrare effettivamente in Bnl nemmeno per un giorno**, ordinandogli di continuare a prestare servizio in Capgemini (a differenza di quanto comunicato su Echo'net).

Il tavolo sindacale, in maniera ferma e compatta, si è opposto sin da subito alle due esternalizzazioni (aspettiamo con ansia la sentenza per il backoffice) organizzando mesi di mobilitazione con presidi, assemblee, e due scioperi. Durante quella trattativa proponemmo come possibile soluzione alla controversia proprio il distacco, ma rimanemmo inascoltati da un'azienda sorda e da un management che voleva il sindacato ridotto a una mera istituzione notarile. Ma così non è... se ne facessero una ragione!!! A questo punto secondo queste organizzazioni sindacali, un'azienda seria reintegrerebbe i colleghi e non li distaccherebbe per 5 mesi così' invece come proposto, dando l'impressione dell'ennesima raffazzonata misura tampone...

La partita iniziata nella primavera del 2021 (quando iniziarono ad essere "svelate" le intenzioni dell'azienda sui due "scorpori") è, come abbiamo sempre detto, una partita importante che NON riguarda solo le lavoratrici ed i lavoratori esternalizzati, ma tutti i dipendenti BNL.

Quanto avvenuto nei mesi passati con l'ultima ristrutturazione ne è una esplicita conferma.

Esprimiamo tutta la nostra contrarietà alla politica che Bnl persevera nel portare avanti in totale spregio all'attenzione alle persone propagandata dalla nostra AD. La verità è che a vincere in questa triste storia sono le società di consulenza che vengono lasciate mungere il latte ai dipendenti BNL, pieni di capacità professionali che nessuno ai vertici ha mai voluto cogliere e che sono riusciti nel grande risultato di far perdere ai colleghi quel senso di appartenenza, cosafondamentale per un'azienda che si voglia definire sana e gestita bene.

È una partita importante che ci riguarda tutti e che dobbiamo giocare **collettivamente**.

Anche per questo chiamiamo tutto il personale a dare supporto

alle iniziative sindacali che sarà eventualmente necessario intraprendere per la tutela di queste/i 156 lavoratrici e lavoratori continuando a suggerire all'azienda modi per sbagliare meno, ricordando che dove non arriva il buon senso, l'ascolto, arriva – almeno in Italia – la magistratura.

Con buona pace di Amministratori Delegati, Manager sprovvisti, Francesi spocchiosi e advisor incompetenti.

Leggi anche:

Bnl: tribunale dichiara illegittima cessione It a Capgemini

Bnl: tribunale dichiara illegittima cessione It a Capgemini

Vittoria del sindacato e dei lavoratori, ora attesa sentenza trasferimento backoffice

È illegittimo il trasferimento del ramo di azienda It operato da Bnl a favore di **Capgemini**, la multinazionale francese della consulenza. A prevederlo è una sentenza del tribunale del lavoro di Roma, emessa ieri, e che riguarda circa 250 lavoratrici e lavoratori su un'azione promossa dalla Fisac

Cgil insieme alle altre organizzazioni sindacali del settore. *“Con questa sentenza – fa sapere **Martina Braga**, responsabile di coordinamento Fisac Cgil Bnl – registriamo una prima importante vittoria che dimostra la giustezza della lotta che abbiamo portato avanti, come coordinamento insieme alla segreteria Fisac, sulla infondatezza di questa cessione di ramo d’azienda”.*

Nel passato piano industriale, infatti, racconta Braga, *“il management di Bnl ha operato questa cessione dell’It a Capgemini: una modalità grossolana di risparmio del costo del lavoro, senza al contrario usare gli strumenti previsti dalla categoria sul fronte esuberi e utilizzo del fondo”.* Ora è in previsione un nuovo pronunciamento del tribunale di Roma per quanto riguarda, invece, la cessione dei sistemi di backoffice di Bnl ad Accenture. *“Aspettiamo fiduciosi questo prossimo intervento, che riteniamo essere anch’esso illegittimo e frutto di una stessa errata logica industriale”.*

*“La tenacia delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, l’impegno sindacale che abbiamo profuso a tutti i livelli a loro sostegno, – commenta la segretaria nazionale della Fisac Cgil, **Chiara Canton** – segna oggi un risultato importante. Una vittoria del sindacato, un punto di principio su un’operazione illegittima. Abbiamo sempre creduto e sostenuto, come più volte detto all’azienda ai tempi della trattativa, che non ci fossero i presupposti di legge per l’operazione, volta solo a tagliare i costi del personale coinvolto”.*

Eppure, continua la dirigente sindacale, “nonostante due scioperi l’azienda ha deciso di andare avanti comunque, sebbene proponessimo soluzioni alternative anche, e soprattutto, a garanzia delle lavoratrici e dei lavoratori. Garanzie che la banca avrebbe concesso solo in cambio della rinuncia a impugnare la cessione, ovviamente per noi inaccettabile e contro la legge. Il primo grado di giudizio ci ha dato ragione, e ha dato ragione alle lavoratrici e ai lavoratori. Ora, con la stessa fiducia, aspettiamo il giudizio

sulle cause intentate dalle lavoratrici e dai lavoratori del backoffice, anche loro coinvolti in cessione di ramo d'azienda", conclude Canton.

BNL: carichi di lavoro e pressioni commerciali? NON NEL NOME DEL SINDACATO



Carichi di lavoro e pressioni commerciali? NON NEL NOME DEL SINDACATO

Nel corso di un video pubblicato pochi giorni fa su Echo'net, il direttore della rete commerciale di Bnl, **Tarantola**, ha asserito quanto segue: *"C'è anche una commissione fatta da colleghe e colleghi che ricoprono ruoli o all'interno del sindacato o all'interno della rete, che stanno lavorando insieme per codificare e definire quello che può essere un vademecum di comportamenti virtuosi che potranno essere diffusi a tutti i manager e a tutti i colleghi delle strutture territoriali."*

In tutto ciò, c'è una sola cosa veritiera: in Bnl esiste una commissione dedicata alle pressioni commerciali, a cui partecipano componenti di parte sindacale ed aziendale, istituita tramite un protocollo aziendale ed esiste pure un protocollo nazionale. Il resto del contenuto del video è falso. E purtroppo, **i due protocolli non vengono rispettati!**

La commissione si è riunita con una certa costanza solo nel periodo antecedente le sciagurate cessioni di ramo d'azienda. Da quel momento, nonostante le ripetute richieste da parte sindacale, la commissione si è riunita una sola volta a gennaio: un incontro di una mattinata da cui, sinora, non è scaturito nulla di concreto. Certamente non si è discusso di alcun tipo di vademecum in cui elencare ai responsabili i comportamenti virtuosi da adottare nella relazione con i collaboratori.

Eppure, ce ne sarebbe un disperato bisogno: sarebbe inutile ripercorrere qui la drammatica realtà in cui i colleghi della rete vivono quotidianamente. Le pressioni commerciali sono sempre più consolidate, tanto ormai da rappresentare una condizione strutturale della strategia aziendale.

Non una stortura, ma – lo ripetiamo – **una precisa strategia decisa dai vertici e calata sulle persone.**

E allora, delle due una: o Tarantola mente sapendo di mentire, nel tentativo di scaricare sul sindacato la responsabilità di questa abietta strategia – una lavoratrice o un lavoratore, ascoltandolo, potrebbe legittimamente pensare che certi comportamenti siano stati condivisi nel famoso vademecum – ; oppure il suo era un discorso prospettico, nel quale vuole conferire un esplicito mandato alla commissione di intervenire sul tema.

Nel primo caso, respingiamo al mittente il messaggio ed invitiamo Tarantola a misurare meglio le sue parole; nel secondo caso, siamo pronti e desiderosi di raccogliere

l'invito incontrando l'azienda (e se Tarantola volesse partecipare, ne saremmo ancor piu` lieti), confrontarci ed intervenire fattivamente su quello che, purtroppo, è diventato uno dei peggiori mali del nostro settore.

Roma, lunedì`08 maggio 2023

**Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

BNL: lettera ai certificatori del riconoscimento “Top Employer”



	<p>Top Employer Institute Headquarter To the attention of Dr. David Plink</p>
	<p>Per Conoscenza</p>
	<p>Top Employers Institute Italia All'attenzione del Dottor Massimo Begelle</p>

**Oggetto: Alcuni suggerimenti dati dalla
nostra esperienza come dipendenti di una**

azienda insignita del riconoscimento Top Employer: BNL

Gentilissimo David Plink,

rappresentiamo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro, come sancito dall'articolo 39 della Costituzione della Repubblica Italiana e ribadito dalle leggi e normative sulla rappresentanza in Italia, non ultima la legge 300/1970.

Un Gruppo di oltre 10.000 dipendenti che ormai stabilmente viene premiato dalla vostra azienda quale "Top Employer".

Da settembre del 2021 abbiamo intrapreso un percorso di conflittualità con la nostra azienda che ha portato a diversi scioperi, presidi, manifestazioni e che la stampa ha più volte ripreso. Nella centenaria storia della BNL non si è mai verificato un periodo di agitazione così aspro e lungo. L'azienda ha ritenuto di dotarsi di una consulenza specializzata per gestire i rapporti con le Organizzazioni Sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori in questo periodo difficile. Periodo che non è evidentemente ancora concluso, in quanto la consulenza qualificata continua. Proprio per questo motivo ci siamo stupiti nel vedere nuovamente la nostra azienda assegnataria del premio da voi riconosciuto.

Ci siamo detti che qualcosa, evidentemente nel vostro metodo di assegnazione non funziona, oppure il sistema di rilevazione con cui operate non è tarato bene, o, ancora, vi è un preoccupante deficit informativo riguardo alcune questioni dirimenti che investono il Gruppo Banca Nazionale del Lavoro che impattano sui suoi dipendenti e, conseguentemente, sulla clientela.

Quindi abbiamo analizzato il processo descritto sul vostro sito e avremmo delle cose da dire, rispetto alla nostra

azienda, e un suggerimento affinché il vostro processo possa essere sempre più affinato nella attribuzione di questo importante riconoscimento:

1. **Steer – Business Strategy:** come è possibile che una azienda che continua a fare e disfare piani industriali possa essere considerata positivamente rispetto a questo punto? Cambiare è sicuramente necessario per rimanere sul mercato ed essere produttivi: ma noi stiamo parlando di benessere di lavoratrici e lavoratori e i cambiamenti repentini rendono l'attività lavorativa difficile e il lavoro stressante.
2. **Shape** – Per stare dietro ai continui cambiamenti descritti sopra l'organigramma aziendale, le catene di comando, i processi, hanno necessita` di continui cambiamenti e questi cambiamenti portano a:
 - complessita` organizzativa
 - inefficienze
 - eccessiva articolazione delle strutture
 - insoddisfacente ampiezza di comando
 - ridondanza e/o frammentazione delle responsabilita`
 - lentezza e macchinosita` dei processi decisionali
 - ricorso ad inutili e stratificati meccanismi operativi. Tanto è vero che occorre ricorrere a procedure di legge per effettuare un intervento risolutore in merito.
3. **Attract – Talent Acquisition:** Su questo punto siamo costretti a far presente che i talenti che entrano nella nostra azienda sono pochi e la loro permanenza è molto breve: questa analisi viene fatta dal vostro ufficio di certificazione? Le tecniche e gli spazi di retention sono presi in considerazione per verificare quanto le aziende tengano ai propri talenti?
4. **Develop:** riteniamo che tutto questo aspetto nella nostra azienda sia insoddisfacente, e sia anche uno dei punti per il quale il personale giovane appena possibile cerca

di cambiare azienda, quello maturo si sente abbandonato e quello piu`anziano non vede l'ora di andare in pensione.

5. **Engage – Employee Listening:** Questo è il punto core che non capiamo! Quando c'è uno sciopero, una campagna di assemblee con oltre 3000 partecipanti, dei presidi, l'interessamento di politici e amministratori locali e non si riesce a trovare un accordo per gestire la situazione che ha creato il conflitto: dove sta l'ascolto dei dipendenti?
6. **Unite – Sustainability:** purtroppo la parola sostenibilita` nella nostra azienda ha una valenza totalmente differente rispetto a quella attribuita dal senso comune. Speriamo vivamente che questo aspetto della vostra indagine riguardi l'aspetto ambientale e/o sociale e non quello economico.

Il suggerimento che vorremmo dare è quello di aggiungere un altro ambito denominato: SHARE. Mettendovi 2 aspetti:

1. Il rapporto con le organizzazioni sindacali
2. La gestione del conflitto in azienda

Pensiamo che in Italia sia doveroso che una azienda "certificatrice delle eccellenze aziendali in ambito HR" prenda in considerazione anche le organizzazioni sindacali che sono alla base della democrazia tanto da essere inseriti nella costituzione sin dalla sua primissima bozza.

Non riconoscere la funzione di rappresentanza e quindi di tutela delle organizzazioni sindacali sarebbe come affermare che una lettera anonima possa avere la stessa valenza di una segnalazione di whistleblowing: ovvero non dare il giusto valore a processi strutturati e verificati.

La ringraziamo per il suo prezioso tempo e siamo da subito disponibili ad un confronto sicuri che questa nostra iniziativa venga presa per quello che è: un contributo

qualificato al processo di certificazione della vostra importante azienda.

Buon lavoro

Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
**FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA –
UNISIN**

BNL: pochi, maledetti e subito



L'azienda si avventura in "campagne"...

Pochi, Maledetti e Subito

Alle scriventi Organizzazioni Sindacali è giunta voce di una strana "campagna" che la banca starebbe realizzando in relazione all'accompagnamento di alcuni lavoratori alla pensione.

Da quanto emerge, potrebbe trattarsi di una iniziativa caratterizzata da numeri nient'affatto trascurabili: parecchi infatti sarebbero i colleghi coinvolti. Molti di questi lamentano lo scarso supporto informativo, l'obbligo a una particolare riservatezza, come pure l'esiguità dell'incentivo economico offerto dalla banca rispetto a quanto trattato negli

accordi sindacali.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo chiesto chiarimenti alla controparte, la quale ad oggi non ha ancora soddisfatto tale richiesta seppur si è impegnata a farlo.

Nel frattempo riteniamo doveroso sottolineare due elementi:

1. Consideriamo sbagliato sottrarre dal tavolo sindacale il confronto su temi tanto rilevanti per i colleghi in uscita e per la stessa impresa, la quale col sindacato potrebbe ricercare soluzioni piu` solide e condivise al fine di tracciare insieme una buona politica occupazionale nell'interesse di tutti;
2. Sugeriamo ai colleghi interessati, o che dovessero esserlo in futuro, di rivolgersi immediatamente a un rappresentante sindacale al fine di operare le doverose verifiche circa le offerte ricevute e valutarne la congruita`.

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

BNL: le esternalizzazioni non sono innovazione



COMUNICATO STAMPA

In merito alle recenti dichiarazioni dell'A.D. BNL Elena Goitini alla nona edizione della Accenture Banking Conference sulle cessioni dei rami d'azienda IT e Back Office a Capgemini e Accenture.

Le OOSS tutte respingono la narrazione che trasforma tali esternalizzazioni in un progetto di natura innovativa.

Le OOSS non sono mai state contrarie all'innovazione aziendale, ma si sono mostrate, sin dall'inizio, contrarie al sacrificio di 800 tra lavoratrici e lavoratori per rendere tale innovazione economicamente sostenibile.

Inoltre le OOSS stigmatizzano l'atteggiamento aziendale di negare le garanzie occupazionali ai colleghi che hanno deciso di opporsi al progetto di esternalizzazione.

Cio`non ha precedenti nel settore del credito: ad oggi **nessun istituto bancario aveva mai immaginato di vincolare le tutele occupazionali alla rinuncia di un diritto sancito dal nostro ordinamento.**

BNL: raggiunto l'accordo sul VAP



Dopo mesi di serratissime e difficilissime trattative nella notte fra il giorno 12 e il 13 ottobre le Organizzazioni Sindacali e la delegazione aziendale hanno raggiunto un importante accordo sul premio aziendale per i prossimi 2 anni.

L'accordo riveste una grande importanza per numerosi motivi:

- CCNL: il premio è definito all'interno della cornice del vigente contratto (l'azienda spingeva per una deroga).
- Tassazione al 10%: recupero della fiscalità agevolata a seguito della chiusura dell'accordo secondo i termini di legge (confermato dai fiscalisti aziendali).
- Premio in denaro: sostanziale incremento del premio cash che da diversi anni era fermo a soli 150 euro.
- Premio welfare: ulteriore aumento dell'importo del premio se si opta per la scelta welfare.
- Discrezionalità del collega: reintroduzione della possibilità di scelta se prendere il premio tutto cash, tutto welfare o metà e metà; in quest'ultimo caso la parte welfare è incrementata.
- Cessioni: riconoscimento del premio anche al personale oggetto delle recenti cessioni di ramo d'azienda.
- Tempi determinati: finalmente sanata una stortura di lunga data. Ora i lavoratori a tempo determinato hanno diritto al premio al pari degli altri colleghi.
- Sostegno alle famiglie a basso reddito: erogazione di 200 euro (una tantum per il 2022) in welfare per redditi sotto i 35.000 euro.

Riteniamo che quello sottoscritto sia un buon accordo considerando il momento economico di estrema incertezza e pr

l'attenzione verso i più giovani e i redditi più bassi

em
io
av
a`
un
va
lo
re
,
pe
r
la
fi
gu
ra
me
di
a
di
se
tt
or
e
3A
4L
,
di
80
0
eu
ro
ca
sh
o
1.
20
0

eu
ro
di
cr
ed
it
o
we
lf
ar
e.
Un
a
te
rz
a
op
zi
on
e
pe
rm
et
te
al
di
pe
nd
en
te
di
op
ta
re
pe
r
un

a
fo
rm
ul
a
ch
e
pr
ev
ed
e
40
0
eu
ro
di
ca
sh
e
50
0
eu
ro
di
we
lf
ar
e.

Il VAP, in base all'andamento di determinati indicatori, potrà variare con una forbice che va dal -10% al +15% rispetto agli importi target illustrati in tabella.

Tabella per il calcolo del Premio target aziendale Anni 2022-23

Inquadramenti	Tutto	Tutto	Misto
---------------	-------	-------	-------

	Cash	Welfare	Cash +Welfare
Dirigente	–	1.826	– –
QD4L	1.217	1.826	609 + 761
QD3L	1.048	1.571	524 + 655
QD2L	945	1.417	472 + 591
OD1L	896	1.343	448 + 560
3A4L	800	1.200	400 + 500
3A3L	781	1.172	391 + 488
3A2L	721	1.081	360 + 450
3A1L	681	1.021	340 + 426

L'erogazione dei 200€ al personale con reddito inferiore ai 35.000€ annui è il risultato di una precisa richiesta sindacale per il sostegno dei nuclei familiari in cui colleghe e colleghi ricoprono le fasce di reddito piu` basse nella nostra azienda.

Se si considera la componente welfare l'accordo sottoscritto porta avanti un trend che vede negli ultimi anni un incremento progressivo del premio con l'importante ritorno alla struttura classica del VAP e la possibilita` di scelta delle varie opzioni in capo al dipendente.

Gli impegni futuri del Sindacato

I prossimi incontri prevedono, tra gli altri: un incontro sull'andamento degli organici aziendali (in particolare un focus sulle assunzioni), la definizione di un nuovo piano di formazione finanziata e l'avvio di una nuova trattativa sull'aumento dei buoni pasto e sulle modalita` di fruizione. Questo ultimo punto è un preciso impegno che l'azienda ha preso nei confronti delle organizzazioni sindacali all'inizio della trattativa VAP e che è stato confermato in sede di firma dell'accordo relativo.

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

⇒ Scarica il testo dell'accordo