Fisac BNL: solidarietà con la collega sospesa da ARVAL

ARVAL, azienda del gruppo BNP Paribas, ha sospeso in attesa di licenziamento una lavoratrice part-time madre di due bambini. La motivazione? La lavoratrice è considerata un **“esubero nella riorganizzazione di un comparto”**.

Per evitare il provvedimento alla donna è stata offerta un'unica alternativa: il trasferimento a Milano che, vista la situazione familiare, equivale ad una conferma del licenziamento stesso.

In solidarietà con la lavoratrice (nostra collega!) il 19 novembre, i lavoratori della sede centrale di ARVAL (Scandicci) hanno scioperato contro la decisione aziendale.

Quanto sta accadendo ad ARVAL non è derubricabile come un errore di percorso di qualche singolo dirigente **“fuori controllo”**. Infatti delle due l'una. **0 i vertici della casa madre non sanno, ed è grave. 0 sanno e acconsentono ed è altrettanto grave.**

Il risultato è comunque che BNP Paribas, la multinazionale sedicente **“social e inclusive”**, la multinazionale **“a tinte rosa”** si comporta esattamente come tantissime altre aziende: **attacca i livelli occupazionali e discrimina le donne**, tanto più se madri.

Come Cgil faremo di tutto perché la faccenda si risolva positivamente affinché le aziende del Gruppo evitino di percorrere simili strade.

Roma, 20/11/2019

BNL: come scaricare sui lavoratori le inefficienze della riorganizzazione

Da qualche settimana, un numero consistente di colleghi e di filiali sono e saranno coinvolti nel progetto Boost: il nuovo (ennesimo) progetto la cui finalità è quella di rafforzare il manager e le squadre delle strutture coinvolte.

In estrema sintesi si tratta di *“generare un cambiamento nei comportamenti quotidiani che consenta di migliorare i risultati commerciali della banca”* e poi *“facilitare lo sradicamento volontario delle abitudini inefficaci”* fino ad arrivare ad **autocertificare le proprie inefficienze o aree di miglioramento**, su una sorta di tabellone, con l’ausilio di ipertecnologici post-it...

Siamo proprio sicuri che questa sia la strada giusta per migliorare gli agognati obiettivi commerciali e di soddisfazione della clientela o è l’ennesimo “pannicello caldo” che nulla può rispetto alle problematiche create da un modello organizzativo che sta mostrando tutti i suoi limiti?

- Vogliamo parlare di procedure di rete non adeguate nonostante gli sforzi dei lavoratori?
- Vogliamo parlare delle difficoltà in cui versano le succursali che, a dispetto di quanto ipotizzato, spesso restano aperte per più giorni **con un solo addetto?**
- Vogliamo parlare delle attività che i Poli Direct non possono ancora svolgere e che vedono un flusso di clientela – originariamente profilata per i canali diretti – costretto a

rivolgersi ai colleghi nelle agenzie?

- Vogliamo parlare delle continue pressioni, dei report orari da trasmettere ai “manager di prossimità”?
- Vogliamo parlare dello stato di demoralizzazione e insoddisfazione in cui versano la maggior parte dei colleghi vessati da chi fa finta di non conoscere le quotidiane difficoltà con le quali si è costretti a convivere?

Si potrebbe continuare per ore ad elencare i problemi causati da questo **modello organizzativo** che si riflettono sui risultati commerciali, ma invece di provare a ragionare su queste criticità si somministra ai colleghi l'ennesima *formazione comportamentale*, come se la responsabilità dei “non brillanti” risultati fosse dei colleghi e non delle problematiche sopra evidenziate.

Sarebbe più proficuo che questi lavori di autocertificazione delle inefficienze e delle aree di miglioramento siano svolti dalle figure apicali che hanno la responsabilità di strategie commerciali insufficienti e dell'organizzazione della Rete, carente sotto tutti i punti di vista.

La situazione della nostra Rete commerciale sarebbe ancor più problematica senza l'impegno costante e la professionalità dei nostri colleghi, che certo non hanno bisogno dell'ennesimo atto di sfiducia nei loro confronti: difficile interpretare diversamente un'iniziativa che assume implicitamente (ma neanche troppo) l'idea per cui il problema di fondo siano solo alcune persone ed il modo in cui lavorano.

Roma, 22/10/2019

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

BNL: un autunno caldo

Le Organizzazioni Sindacali si sono incontrate il 25 settembre per affrontare una serie di argomenti derivanti dagli accordi di Aprile scorso, per rivedere il calendario degli impegni e per consegnare la lettera con la richiesta di...

RIDUZIONE TASSI MUTUI AL PERSONALE

In virtù del consistente abbassamento dei tassi di interesse della BCE e del conseguente riduzione dei tassi alla clientela BNL, il Sindacato, ha chiesto all'Azienda una riduzione dei tassi sui mutui agevolati prima casa per i dipendenti del Gruppo BNL, insieme ad una revisione delle condizioni relative alle agevolazioni creditizie concesse al personale.

I lavoratori, in data odierna, hanno letto su Echonet la risposta aziendale: un segnale positivo di certo apprezzato in questo periodo di crisi generalizzata.

FINE CAMPAGNA QUOTA 100

I numeri definitivi della campagna sono stati rispondenti a quanto descritto nei comunicati di Luglio e quindi in definitiva le 500 assunzioni derivanti dal ricambio generazionale, e riprese dalla stampa, saranno perfezionate nel corso del triennio come illustrato nelle tabelle.

Come sindacato consideriamo un ottimo risultato, in termini di Solidarietà Generazionale, aver permesso ai colleghi in

possesto dei requisiti di uscire volontariamente con un incentivo, e che si sia destinato gran parte dei nuovi assunti alla Rete di vendita.

Dai dati risulta rispettato quanto illustrato ai colleghi nelle assemblee su Quota 100. Infatti nel 2019, delle 428 uscite totali, 244 riguardano Back Office più Direzione e 184 il personale di Rete. Le assunzioni saranno 20 in Direzione e 135 in Rete, producendo una riduzione del personale in Direzione e PAC di 224 colleghi, in Agenzia di 49.

CHIUSURA AGENZIE

Confermato il piano già illustrato per la chiusura di 30 agenzie. Chiusura rimandata a fine contratto per un'agenzia di Palermo, dato il costo delle penali per la rescissione anticipata. Diventano quindi 29 e non 30 le chiusure già comunicate.

Il Sindacato ha nuovamente espresso preoccupazione per il dimagrimento delle strutture di vendita sui territori, invitando responsabilmente l'azienda ad una accurata riflessione sugli effetti depressivi delle chiusure e dei derivanti disservizi dovuti a spostamento della clientela.

Non è proprio il capitalismo (di cui gli istituti finanziari sono il fondamento) che sostiene che per uscire dalle crisi occorre investire ed espandere?

CARTA DELLE RESPONSABILITA'

Ci sono state illustrate una serie di variazioni di perimetro e cambio naming conseguenti alle ultime riorganizzazioni.

Il Sindacato ha nuovamente rimarcato che il "doppio riporto" (Gerarchico e Funzionale) continua ad essere un appesantimento organizzativo che sembra non voler essere superato dal Management (in particolare nel Private).

RENDICONTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PRODUTTIVITA'

L'azienda ha ripreso il discorso sulla sperimentazione già respinto a luglio dalle Organizzazioni Sindacali, riproponendo esattamente quanto illustrato allora e mostrando una certa urgenza nell'intervento di controllo diretto sui lavoratori (soprattutto quelli dislocati a causa della frammentazione organizzativa derivante anche dalla gestione degli esuberi applicata in azienda a partire almeno dal 2012). Questo punto è stato molto discusso, con il Sindacato unito nel respingere in maniera definitiva l'attacco aziendale alla dignità del lavoratore, palesando le ricadute negative sul già pessimo clima aziendale.

Le Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato le difficoltà in cui versa la rete agenzie rispetto a pressioni dovute anche a strumenti di controllo improvvisati da responsabili che riteniamo non essere in linea con le policies aziendali e tantomeno con il tavolo sindacale (azienda e rappresentanti dei lavoratori) che dovrebbe essere di indirizzo per stabilire dove si configura una "pressione commerciale", o "impropria" come piace chiamarla alle aziende, per togliere di mezzo l'utenza finale da questa pratica scorretta.

Alla fine l'azienda non trovando la disponibilità del tavolo ha deciso di iniziare la sperimentazione senza l'avallo sindacale ma si è parimenti convenuto che il discorso "produttività" e "controlli a distanza" meriti un approfondimento paritetico e il confronto proseguirà in maniera più focalizzata con una apposita commissione bilaterale che inizierà nella prima metà di ottobre.

Questo argomento è comune a diversi ambiti lavorativi quali i vecchi uffici di PAC ma anche i lavoratori in Flexible Working, i lavoratori dei Canali Remoti (CRSC e Direct in particolare) e anche nelle agenzie dove la fantasia è al

potere (vedi "regate", "termometri" e altre amenità per misurare il livello di budget raggiunto).

IVASS: CONTROLLI A CAMPIONE SU VENDITE.

E' stato disposto dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni l'accesso ad un campione di registrazioni di vendita telefoniche di Cardiff su BNL (in particolare CRSC e Direct) per verificare la correttezza delle informazioni fornite e la professionalità nella presentazione dei prodotti.

Le Organizzazioni Sindacali si sono assicurate che:

- BNL individui le telefonate
- Le telefonate siano ANONIME
- Un fornitore esterno analizzi le telefonate
- Le registrazioni siano cancellate dal fornitore esterno dopo 6 mesi

Queste assicurazioni garantiscono i colleghi nello svolgimento delle loro funzioni mettendoli anche al riparo dall'eventualità di utilizzo di queste registrazioni a fini valutativi e disciplinari.

CIRCOLI RICREATIVI

Per finire un aggiornamento sulla "riforma federativa" dei vari CCRS più o meno attivi in tutto il paese.

Siamo ormai giunti alla conclusione del lungo e tortuoso percorso di costituzione dei 3 circoli BNL, che aiuteranno lo sviluppo delle attività locali dei colleghi nelle varie Sezioni Territoriali (i vecchi circoli). Le Sezioni Specializzate uniranno i colleghi con iniziative diffuse su tutto il territorio di competenza. Le attività più interessanti, grazie al lavoro della Federazione, saranno offerte a tutti i colleghi dei tre circoli BNL.

Presto una comunicazione dedicata ai CCRS per illustrare a tutti i lavoratori le novità e le modalità di adesione. **Il contributo finanziario dell'azienda è stato garantito con l'ultimo accordo sindacale firmato. Manca veramente poco affinché i lavoratori possano nuovamente usare e far crescere questo importante strumento di Welfare Aziendale.**

In attesa di novità sul fronte del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale i Rappresentanti dei lavoratori BNL avranno molti importanti argomenti su cui tenere prontamente aggiornati i colleghi.

Segreterie di coordinamento nazionale Gruppo BNL

Scarica il volantino

BNL: oltre 500 nuove assunzioni

*“Grazie alle adesioni al piano di incentivazione per le uscite volontarie con Quota 100 e Opzione Donna, previsto dall'accordo sindacale dello scorso 16 aprile, oggi portiamo a **510** le assunzioni in Bnl”* dichiarano le Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, UGL, Uilca e Unisin di Bnl.

“Il tasso di sostituzione si attesterà a 1 assunzione ogni 2 uscite e rappresenta il più elevato del settore” affermano i Segretari Responsabili delle 6 Organizzazioni, **Luigi Mastrosanti** della Fabi, **Valerio Fornasari** della First Cisl,

Alfonso Airaghi della Fisac Cgil, **Ennio Occhipinti** dell'UGL, **Andrea D'Orazio** della Uilca e **Tommaso Vigliotti** di Unisin.

“Nel verbale sottoscritto oggi – fanno notare – si prevede che su richiesta delle Organizzazioni Sindacali la Banca ha dichiarato la propria disponibilità ad effettuare entro il primo quadrimestre 2022 ulteriori 150 assunzioni in aggiunta alle 360 previste dall'accordo del 16 aprile 2019”.

“Riteniamo in questo modo di aver intercettato una forte richiesta da parte dei lavoratori che hanno aderito alla campagna di pensionamento volontario e di aver favorito un forte impulso alla occupazione di giovani in azienda ed alla stabilizzazione del lavoro precario” concludono i Segretari delle 6 Organizzazioni sindacali.

COMUNICATO STAMPA DEL 27/6/2019

BNL: Assegno Funerario INPS. Cos'è, come fare, a chi inviare domanda.

Si ricorda a tutti i colleghi che si pensionano, specialmente i molti che prossimamente lasceranno il servizio con la campagna uscite **“quota 100 e opz. donna”**, che se assunti **entro il 24.07.1992** possono mantenere il diritto al cosiddetto **“assegno funerario INPS”**.

La domanda deve essere presentata dall'ex dipendente all'INPS direttamente (o per il tramite dell'Associazione Nazionale Pensionati BNL) **entro un mese dalla cessazione dal servizio**

(pena perdita del diritto)

La domanda può essere presentata tramite CAF/Patronato o rivolgendosi al servizio di contact center dell'Inps.

Può essere altresì inoltrata in modalità telematica, secondo le indicazioni contenute nella Circolare INPS n. 42 del 2013, tramite codice PIN personale. **La facoltà di presentare domanda è estesa sia ai dipendenti che cessano dal servizio per dimissioni, sia a coloro che aderiscono al Fondo di Solidarietà ABI.** L'onere relativo alla prosecuzione volontaria che, in costanza di rapporto di lavoro è obbligatoriamente versato dall'Azienda, deve essere assunto a totale carico dell'ex dipendente ed è pari allo 0,12% dell'importo annuo lordo del trattamento pensionistico complessivo. Ai pensionati la quota annuale viene trattenuta annualmente sul rateo di pensione del mese di settembre; gli esodati invece devono provvedere annualmente a versare tale quota entro il 30/09 tramite F24.

Per i colleghi che volessero assistenza c'è a disposizione l'Associazione Pensionati BNL rintracciabile via mail: ASSOPENSIONATIBNL@external.bnlmail.com oppure ai numeri 06 / 47032460 e 02 / 80249612 (lun.mer.ven mattina)

Il cosiddetto "*assegno funerario*", la cui esatta denominazione è "*assicurazione sociale vita*" è un trattamento assistenziale gestito dall'inps (ex inpdap e enpdep) e comporta per l'azienda il versamento di un contributo complessivo pari allo 0,12% della retribuzione imponibile Inps (di cui 0,027% trattenuto al dipendente). **Riguarda i soli dipendenti assunti prima della trasformazione di Bnl da ente di credito di diritto pubblico in società per azioni, avvenuta il 24/07/1992**, quindi interessa tutti i dipendenti in servizio a tale data, obbligatoriamente iscritti presso l'Inps anche a tale categoria di prestazione.

A fronte del suddetto contributo, l'inps eroga:

- in caso di morte dell'iscritto con persone di famiglia a carico, 1 mensilità lorda della retribuzione imponibile inps del deceduto per ogni persona a carico con un minimo di 2 mensilità a favore degli eredi. Il coniuge/unito civilmente, anche se separato o divorziato purché non passato a nuove nozze (o unione civile), è considerato sempre a carico anche se svolge attività lavorativa;
- in caso di morte dell'iscritto senza persone di famiglia a carico, 1 mensilità lorda della retribuzione imponibile inps del deceduto a favore di altro familiare o della persona che ha sostenuto le spese funerarie;
- in caso di morte del coniuge/unito civilmente, a favore del dipendente 1 mensilità lorda della sua retribuzione imponibile inps;
- in caso di morte di altro componente della famiglia a carico dell'iscritto, a favore del dipendente mezza mensilità lorda della sua retribuzione imponibile inps.

I destinatari della prestazione sono quindi:

- il dipendente;
- il coniuge/unito civilmente superstite;
- in mancanza del coniuge/unito civilmente, in parti uguali i figli a carico e, ove minorenni, il loro legale rappresentante;
- in mancanza del coniuge/unito civilmente e dei figli, spetta ai genitori e, in mancanza di questi, ai fratelli a carico;
- chi ha sostenuto le spese funerarie nel caso in cui l'iscritto non abbia familiari a carico al momento del decesso.

La circolare Inps n.104/2014 che regolamenta la materia stabilisce che devono considerarsi a carico e beneficiari:

- coniuge/unito civilmente, anche se separato o divorziato, purché non passato a nuove nozze (o unione

- civile);
- figli, affiliati e figliastri, celibi o nubili, minorenni o permanentemente inabili al lavoro;
 - figli maggiorenni fino al 21° anno di età se studenti di scuola media superiore e gli studenti universitari per il corso legale di studi e, comunque, non oltre il 26° anno di età;
 - fratelli e sorelle, celibi o nubili, minorenni o permanentemente inabili al lavoro;
 - genitori conviventi, inabili al lavoro ovvero con età superiore a quella pensionabile, che non posseggono redditi superiori al limite previsto ai fini del riconoscimento del diritto agli assegni familiari. Nel caso di esistenza in vita di entrambi i genitori, si tiene in considerazione il reddito di ambedue.

Modalità di erogazione

Entro dieci mesi dal verificarsi dell'evento luttuoso il dipendente o altro beneficiario deve presentare domanda di liquidazione della prestazione.

La domanda all'inps per l'erogazione dell'importo deve essere inoltrata direttamente dal richiedente in via telematica o avvalendosi di un caf/patronato.

Roma, 10/06/2019

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI

FIRST/CISL

**FISAC/CGIL
UNISIN**

UILCA

BNL: accordo per uscite incentivate e nuove assunzioni

Martedì 16 aprile si sono concluse le trattative relative alla procedura di riorganizzazione della BNL comunicata in data 28 marzo 2019 e la fusione per incorporazione di BNL Finance. L'Azienda ha comunicato che nel triennio 2019/2021 a seguito di riorganizzazioni e automatizzazioni di processi, utilizzo della robotica e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, si produrranno **600 esuberanti** di personale.

Come Sindacato ci siamo posti l'obiettivo da un lato di limitare il più possibile l'impatto prodotto dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'altro di agevolare un indispensabile **ricambio generazionale** favorendo l'uscita dei colleghi più anziani, contrattando un congruo piano di nuove assunzioni.

Le uscite incentivate Grazie alle opportunità offerte dalla Legge n.26 del 28 marzo 2019 "**Quota 100**" e "**Opzione Donna**" la gestione del personale in esubero verrà affrontata con il ricorso alle uscite esclusivamente volontarie accompagnate da un incentivo.

Gli accordi sottoscritti in tema di uscite prevedono:

1. **Quota 100**: per gli incentivi di uscita, vedi tabella

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	N. mensilità incentivo
fino a 12 mesi	2
da 12 mesi e 1 giorno a 24 mesi	6

da 24 mesi e un giorno a 36 mesi	8
da 36 mesi e un giorno a 48 mesi	9
da 48 mesi e un giorno a 56 mesi	11
oltre 56 mesi	14

2. **Opzione Donna:** per quanto riguarda questa possibilità sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo omnicomprensivo pari a 14 mensilità.
3. **Premio di tempestività** corrispondente ad una mensilità per i colleghi che aderiranno nei tempi stabiliti nell'apposito regolamento di adesione.
4. **Assegno di euro 5.000**, per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO.
5. **Assistenza Sanitaria:** sarà mantenuta la copertura alle stesse condizioni previste per il personale in servizio (dall'anno successivo all'uscita fino al raggiungimento della pensione AGO e per un massimo di 3 anni).
6. **Le domande di adesione saranno accolte nel limite di 950, di cui massimo 60 per Opzione Donna.** La "Manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni" e la successiva formalizzazione on-line delle relative dimissioni dovranno essere presentate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla intranet aziendale.
7. **VAP**, viene salvaguardato il pagamento del premio.

Le nuove assunzioni

Oltre al tema dell'incentivazione, le Organizzazioni Sindacali hanno insistito sulla rilevanza del ricambio generazionale,

necessario per attenuare le sofferenze della rete create dalla precedente riorganizzazione. Le assunzioni scaturite dalla trattativa andranno infatti, principalmente nelle Agenzie, nei Poli Direct e nei CRSC.

Gli accordi sottoscritti in tema di assunzioni prevedono:

1. **Assunzioni per ricambio generazionale** con i criteri riportati nella seguente tabella:

Piano delle nuove assunzioni				
Uscite	Assunzioni	TD	Totali	Ingressi cumulati
fino a 400	100		100	100
da 401 a 500	25	10	35	135
da 501 a 600	25	10	35	170
da 601 a 700	25	15	40	210
da 701 a 800	25	14	40	250
Tot. parziale	200	50	250	
da 801 a 850	50			250
da 851 a 900	50			350
Totale	350			350

2. **Le assunzioni previste fino a 800 uscite:** il 75% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).
3. **Le assunzioni previste da 800 a 950 uscite:** il 50% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della

Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).

4. 10 assunzioni entro il 31.12.2019 dei figli di dipendenti deceduti in servizio.

Tabella 2 – Piano delle nuove assunzioni

Incorporazione di BNL Finance

E' stata definita anche la fusione per incorporazione di BNL Finance in BNL, gli accordi prevedono che: □

- l'operazione avrà effetto dal 01/01/2020; □
- i colleghi passeranno in BNL senza soluzione di continuità; □
- per gli anni 2018 (erogazione 2019) e 2019 (erogazione 2020) verrà riconosciuto ai lavoratori il premio aziendale.

Come Organizzazioni Sindacali riteniamo di aver sostanzialmente centrato **gli obiettivi che ci eravamo posti all'inizio di questa difficile trattativa.**

Avere individuato strumenti e modalità che assicurano una gestione non traumatica delle ricadute dell'innovazione tecnologica.

Avere assicurato ai colleghi che intenderanno lasciare il lavoro un incentivo migliorativo delle prerogative di legge, essersi posti insieme all'azienda l'obiettivo di un necessario ricambio generazionale attraverso un cospicuo numero di assunzioni e dunque...

Avere indotto l'Azienda a prendere coscienza ed intervenire sulle criticità generate dalla precedente riorganizzazione aziendale.

Roma, 17/04/2019

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE

Scarica il volantino

BNL: RobotBank

Abbiamo appena cominciato ad entrare nel meccanismo, finora perverso, della recente riorganizzazione, che già si entra nel vivo di una nuova e ancor più devastante ristrutturazione, con impatti non ben quantificabili sulla vita dei nostri colleghi.

Abbiamo ricevuto la lettera di apertura di una nuova procedura e ci sono state appena consegnate le slide relative al nuovo scenario che dovremo affrontare.

Ma tra i numerosi punti chiave letti nelle slide, ci preme soffermare la nostra attenzione su due linee guida di sviluppo e di intervento che l'Azienda persegue:

- introduzione di soluzioni di Machine Learning e Artificial Intelligence che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi;
- estensione dell'applicazione della Robotics Process Automation (cd. Robotica), sulla base del successo dell'applicazione negli ambiti di back office.

Avete capito bene: **andiamo avanti verso una banca che sarà**

completamente automatizzata, dove non ci sarà spazio per le relazioni interpersonali, avremo a che fare con macchine che, non solo lavoreranno al posto nostro, ma che saranno anche i nostri referenti RU: Star Wars docet "Lieto di conoscerti! Io sono C- 3PO Relazioni Umane Cyborg!!"

A questo punto, però, ci sorge un dubbio, un dilemma... c'è qualcosa che ci sfugge... Ma no!! Ecco cosa non riuscivamo a capire!! Ce l'avevamo sotto il naso ...questi francesi!!!

Abbiamo capito quello che intendono fare i nostri cugini d'oltralpe.

Nei processi non ripetitivi non rientrano certo le nostre mansioni da comuni pacchi da spostare, come veniamo comunemente intesi dai nostri Illuminati: sarebbe troppo costoso per della semplice maestranza!!

No! I francesi hanno capito che possono sostituire l'intero management con l'intelligenza artificiale con molteplici vantaggi tra i quali:

- ingenti risparmi derivanti dal **non pagare più fior di quattrini** ad un top management fallimentare (45MLN Euro nel solo bilancio 2017 che si aggiungono ai 39MLN Euro del 2016 ed ai 29,5MLN Euro del 2015 – non sappiamo quanto nel 2018 ma possiamo solo immaginare che il trend potrà essere lo stesso);
- maggiore produttività derivante dal non disperdere energie inutilmente verso riorganizzazioni che non producono altro che caos e disorganizzazione, verso una razionalizzazione delle forze verso l'area produttiva dell'Azienda;
- maggiori tutele contrattuali dei colleghi: una volta impostato il robot, non ci potranno essere violazioni del contratto, delle regole del mondo del lavoro, non ci potranno essere pressioni commerciali ed improprie.

Poi soggiunge un altro pensiero: **c'è il rischio che**

l'Intelligenza Artificiale impari sulla base di quanto le viene programmato dai nostri Illuminati... saremmo rovinati, si dovrà ricominciare daccapo!!!

Toscana-Umbria, 04/04/2019

Le Segreterie di Coordinamento Territoriale

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Gruppo BNL: firmati accordi per i percorsi professionali

Lunedì 8 aprile 2019 è iniziata la settimana di incontri serrati che dovrebbe portare alla firma di accordi per la gestione dei 600 esuberanti dichiarati dall'azienda. In questi giorni, sia la carta stampata che l'informazione on line hanno ampiamente commentato il nuovo piano di Riorganizzazione BNL con le conseguenti tensioni occupazionali.

Il nuovo scenario evidenzia due fattori determinanti:

1 – gli strascichi e le criticità non risolte generate dalla riorganizzazione di dicembre 2018 (per le cui conseguenze la mobilitazione è ancora in atto);

2 – le recenti e importanti modifiche del sistema previdenziale (quota 100).

Il Sindacato ha ben presenti le forti criticità della riorganizzazione passata, che hanno portato alla mobilitazione, e che in questi giorni, trovano le prime risposte con la sottoscrizione di due importanti accordi sugli inquadramenti volti a tutelare e salvaguardare la

professionalità dei colleghi coinvolti.

Il primo regola l'uscita e la modifica dei percorsi professionali dei colleghi generati dall'ultima riorganizzazione.

Nel dettaglio:

A) USCITA DA UN PERCORSO PROFESSIONALE.

I colleghi che sono usciti da un percorso a seguito delle modifiche organizzative introdotte con la ristrutturazione entrata in vigore nel gennaio 2019, proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione dello step relativo al percorso che avevano in itinere alla data di sottoscrizione dell'Accordo 20 dicembre 2018.

B) CAMBIO DI PERCORSO PROFESSIONALE.

I colleghi che sono passati dal percorso professionale in essere ad un diverso percorso già «normato» proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione del nuovo percorso professionale (ovvero non si applica l'allungamento dei tempi conseguente all'interruzione prevista nelle Regole Generali del Sistema degli inquadramenti).

POLI DIRECT. Il secondo accordo firmato introduce nel sistema degli inquadramenti i ruoli appartenenti al "Polo Direct" riconoscendo ai colleghi gli stessi percorsi professionali del CRSC. In particolare questo accordo riveste un'importanza strategica che va al di là della mera manutenzione, visto che l'Azienda da diverso tempo (almeno dal 22 dicembre 2016) si è mostrata contraria ad estendere i percorsi professionali a nuovi ruoli frutto delle continue ristrutturazioni. Visto il crescente numero di colleghi impiegati in tale ambito, ha ancora più peso la richiesta sindacale, avanzata a dicembre 2018, di una radicale ed urgente revisione del "Protocollo per i canali remoti".

Le Organizzazioni Sindacali considerano quindi, gli accordi appena firmati come un ponte volto a raggiungere, dopo la

firma del CCNL, un complessivo e più ampio accordo sugli inquadramenti, coerente anche con i profili professionali derivanti dalla ennesima riorganizzazione aziendale.

Roma, 10/04/2019

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE

Scarica il volantino

Più robot, meno bancari: il nuovo piano BNL

Altro che *“tre assunti per ogni uscita”*.

Bnl sfrutterà **quota 100** e **opzione donna** per far uscire dal proprio organico **600 persone** ma non li rimpiazzerà con dei giovani. Al contrario, la banca del gruppo Bnp Paribas sostituirà il personale mandato in **esodo volontario** con “soluzioni di **machine learning e artificial intelligence** che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi” ed estendendo “la **robotica** alle altre strutture della banca, sulla base del successo dell’applicazione” per le attività di back office. A comunicarlo ai **sindacati**, come riferisce l’agenzia *Radiocor*, è stato l’amministratore delegato **Andrea Munari**.

Nella sua lettera il manager parla della possibilità di *“attuare un necessario e attento **ricambio generazionale**”* grazie alle modifiche alla legislazione previdenziale varate dal governo gialloverde. Il piano di riorganizzazione prevede poi la **chiusura di 30 sportelli** riportando la rete a 700

filiari. Ma quello che preoccupa di più i sindacati è il pacchetto di interventi per *“costituire una nuova piattaforma degli organici corrispondente alla necessità del business”* che, fuori dal burocratese, equivale ad ammettere che il modello di business attuale non consente di raggiungere, a fine 2020, *‘un livello di redditività adeguata’*.

Di qui la proposta dell'introduzione di *“soluzioni di machine learning e artificial intelligence che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi”* e *“l'estensione della robotica alle altre strutture della banca, sulla base del successo dell'applicazione”* per le attività di back office. Ma c'è anche *“l'estensione massiva delle tecnologie digitali”* per una *‘migliore customer experience’* e un'ottimizzazione delle *funzioni di Direzione generale”*.

Il piano arriva poche settimane dopo una manifestazione dei sindacati per protestare contro l'applicazione della precedente riorganizzazione varata a fine 2018 senza esuberi e a una ventina di giorni dal blackout di 48 ore del sistema informatico della banca che secondo un sindacalista *“ha bloccato Bnp Paribas in varie parti in Europa”*

Fonte: www.ilfattoquotidiano.it

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/le-ceneri-di-bnl.html>

BNL: dopo il presidio la mobilitazione continua

Le Organizzazioni Sindacali del gruppo BNL hanno manifestato ieri con un presidio dinanzi alla Sede della Direzione Generale di Roma (zona Tiburtina) per gridare a gran voce tutta la contrarietà dei colleghi a quanto il management sta attuando nella rete commerciale.

L'iniziativa, che ha registrato una grossa partecipazione, è una delle tappe di una mobilitazione avviata a seguito di una riorganizzazione che sta generando impatti senza precedenti nella storia della banca.

I Sindacati dicono "BASTA" a trasferimenti senza senso ed a demansionamenti inaccettabili, allo svuotamento delle filiali, a scelte che allontanano la banca dalla propria clientela, al fatto che un lavoratore possa essere lasciato ad operare in solitudine in filiale.

I lavoratori di BNL sono da sempre la principale risorsa della banca, ma oltre ad essere investiti da misure così drastiche e controproducenti, continuano ad essere destinatari di continue pressioni commerciali orientate a fare budget, da parte di **un management che nel frattempo vede incrementare i propri emolumenti.**

La Banca ascolti i propri lavoratori: la prossima settimana i Sindacati incontreranno l'Amministratore Delegato e chiederanno misure concrete ed immediate per porre rimedio a quanto sta avvenendo, in assenza delle quali la mobilitazione continuerà, non escludendo alcuna forma di contestazione.

Roma, 07/03/2019

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

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bnl/le-ceneri-di-bnl.html>