

Le “ceneri” di BNL

Il 6 marzo 2019 (mercoledì delle ceneri) le OO.SS. aziendali di FABI, FIRST, FISAC, UILCA,UGL e UNISIN hanno indetto una manifestazione di fronte alla nuova sede di BNL BNP Paribas in zona Tiburtina a Roma.

È la prima di una serie di attività messe in campo per **costringere la proprietà della storica Banca romana a chiarire i progetti futuri sulla stessa**. L'attenzione dei Sindacati nasce dall'approssimazione, non disgiunta dall'arroganza, con cui i manager della Banca stanno attuando l'ennesima riorganizzazione operativa, discussa anche con le OO.SS. che, già in fase procedurale, la ritenevano di pura fantasia.

La preoccupazione è tale perché dalla pura fantasia si è passati ad una sorta di “anarco” determinazione che, non tenendo conto dello scopo sociale di una Banca come BNL nel tessuto economico nazionale, anziché essere il volano anche per il rilancio delle imprese e delle famiglie, vuole orientarsi verso una **clientela di nicchia considerata meritevole solo in funzione della redditività garantita alla Banca**.

Questo stato di cose sta portando ad un progressivo e, in alcuni casi, anche traumatico depauperamento della rete a scapito sia della serenità dei lavoratori, che **oramai non fanno più dove lavorano e con che ruolo**, ma soprattutto nei confronti della clientela che perde quotidianamente punti di riferimento e certezze. Quest'insieme di fattori allarma le OO.SS. non tanto per la stigmatizzata approssimazione attuativa, quanto per le certe ricadute future anche in termini occupazionali e, considerato che i lavoratori di BNL, con grande spirito di responsabilità, hanno già affrontato per il rilancio della Banca in cui credono grossi sacrifici in termini economici (giornate di solidarietà, blocco degli inquadramenti, ecc...) mentre, aldilà delle belle dichiarazioni,

il top management nello stesso periodo si è aumentato lautamente le proprie già elevate retribuzioni, il Sindacato non può in questo momento restare silente quando è sotto gli occhi anche dei più sprovveduti, la débâcle a cui si va incontro. Pertanto, anziché aspettare e far finta di nulla per poi dover discutere fra poco tempo di ulteriori crisi occupazionali, **ritiene doveroso costringere la proprietà ed il top management ad assumersi le proprie responsabilità e dichiarare chiaramente gli obiettivi strategici futuri.**

D'altronde è storia che il Sindacato tutto di BNL, nei momenti critici del passato (come quando la Banca stava per finire nelle mani dei cd. "furbetti del quartierino") abbia giocato un ruolo determinante affinché ciò non avvenisse.

Oggi non ci sono più furbetti ma forse è il caso che chi di dovere prenda coscienza della realtà per come essa è e non per come la si vuol rappresentare.

Il Presidio del 6 marzo, davanti al Palazzo di Tiburtina, sede della DG della BNL, è indetto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali che intendono difendere e rilanciare il futuro di questa Azienda e quindi il futuro di tutte le lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo in Italia.

Roma, 4/03/2019

BNL: missione compiuta!

Caos in agenzia: trasferimenti a pioggia e cambi di ruolo indiscriminati. Primo effetto: clientela disorientata.

"Io ne ho viste cose che voi umani non potreste immaginarvi..."
non può che iniziare con la citazione del celebre monologo

dell'androide di Blade Runner questo comunicato inerente alla Riorganizzazione che sta vedendo in queste settimane le sue prime fasi attuative.

Affermare *"lo avevamo detto"* – tanto da far scrivere in calce al verbale di chiusura della procedura (secondo le previsioni del CCNL) la contrarietà sindacale – è pleonastico. La Banca sta compiendo in assoluta autonomia le sue scelte (già non convincenti su carta!) e i risultati sono evidenti nella loro drammaticità, malgrado quanto le OOSs siano riuscite a impedire.

Un esempio: **è stato respinto l'attacco all'accordo sul pendolarismo**, preservando non solo le indennità ma anche le tutele particolari (si pensi solo alle mamme con figli fino ad 8 anni di età) che sono patrimonio specifico della nostra azienda frutto di conquiste sindacali che vanno ben oltre le previsioni di legge e contratto.

Allo stesso modo, **abbiamo osteggiato e continuiamo a respingere l'idea di mantenere aperta una succursale con un unico addetto presente.**

La banca ha scelto una strada che prevede trasformazioni nel modello di agenzie (passando a filiali e succursali) e con esso il taglio di diverse posizioni di direttore di agenzia con il conseguente cambio di ruolo per numerosi colleghi. Il tutto imponendo ritmi accelerati sulle previsioni attuative. Ma ciò cui stiamo assistendo va ben aldilà di ogni più funesta previsione.

Minimizzare il grido di protesta che viene da tutti i territori attraverso le nostre rappresentanze, sarebbe un errore fatale. Quel grido è la consapevolezza che con tanta indeterminazione, faciloneria, confusione e soprattutto umiliando il personale non si crea alcuna buona premessa per ottenere i risultati che i vertici auspicano.

È sempre accaduto che per esigenze organizzative le persone fossero spostate o il ruolo modificato: la risposta dei colleghi è sempre stata data con senso di responsabilità!

Le lavoratrici e i lavoratori non solo hanno supportato (e sopportato), ma **spesso hanno addirittura trovato soluzioni alle innumerevoli inefficienze** che negli anni si sono verificate e avvengono ancora oggi, anche per colpa di riorganizzazioni miopi e poco centrate.

Quattro slide non fanno un processo operativo corretto ed efficiente! Non danno di per sé un buon servizio alla clientela! Neanche a quella meritevole!

Eppure, i colleghi sono stati lì a testa bassa.

Durante le varie ristrutturazioni è successo di tutto, perfino accordi disattesi e percorsi di carriera non riconosciuti in maniera più o meno surrettizia. Ma in questi giorni si sta inaugurando una stagione di arroganza e incertezza nei confronti del personale che non ha precedenti!

La quasi totalità dell'organico di varie filiali viene spesso cambiata in un colpo solo! Anche quando ciò non è dovuto a cambi ruolo, assistiamo ad avvicendamenti **senza senso**, almeno **senza senso evidente** e sicuramente **senza buon senso!**

Per non parlare del mancato rispetto da parte della Banca della sua stessa normativa visto che la circolare sulla mobilità parla di forma scritta per quanto riguarda il trasferimento in altra unità produttiva!!

E ancora: cambi di ruolo con conseguente uscita dal percorso comunicati al volo dai Direttori di Filiali o dai DGA. **Budget elevati** a livelli fuori da ogni contesto di mercato in agenzie che in alcuni casi hanno visto dimezzare il numero dei gestori. **Portafogli "imbottiti" di NDG** a tal punto che se un collega dovesse attenersi al numero minimo di incontri annuali che vuole la Banca dovrebbe incontrare 10 clienti al giorno!

Superfluo evidenziare come tutto ciò generi, notevoli costi anche in termini di indennità di pendolarismo (sì, proprio

quello che volevano tagliare e abbiamo difeso!) in una fase in cui ci è stato abbondantemente e continuamente ripetuto che bisogna contenere i costi (non scorderemo i sacrifici richiesti al personale nella riorganizzazione 2016 per molto tempo!).

Meno superfluo è, a nostro avviso, denunciare il disorientamento che questo caos provoca nella clientela che vede in un solo colpo svanire tutti i propri punti di riferimento in agenzia. Qualche cliente ha temuto una retata della polizia quando non ha trovato alcuno dei volti noti in Agenzia.

L'unica discontinuità invocata dal Sindacato, ovvero quella riguardante i manager che ci hanno portato a questo, non c'è stata!

In compenso nel nome della discontinuità la Banca ha azzerato intere agenzie! Con buona pace di NPS e NSS!

Non ci risulta che i risultati vengano da mondi astratti, ma dalla clientela alla quale – meritevole o no, che sia direct, hybrid o altro – dobbiamo fornire un servizio efficiente e competente.

Una strada per ottenerli passa attraverso un personale motivato e rispettato; non è un caso che dipendenti soddisfatti, partecipi e coinvolti portino valore all'azienda. Sono le persone il vero fattore critico di successo, ancor prima degli investimenti nelle nuove tecnologie.

Per lo stesso motivo le Direzioni Risorse Umane fatte di persone giuste al posto giusto hanno una funzione strategica.

Coloro che di questo non si occupano, le menti illuminate che hanno pensato a queste misure, così come quelle geniali che le stanno attuando, hanno pensato al possibile effetto boomerang? O dobbiamo pensare che sia questo il vero indichiarabile obiettivo?

Tutto ciò avviene in un contesto in cui le Risorse Umane, a livello centrale e periferico, appaiono condizionate e subordinate alle direzioni business!

La concorrenza nel settore è agguerrita più che mai e il mercato è saturo.

Per essere competitivi abbiamo necessità di competenze tecniche e digitali soggette ad una frenetica obsolescenza; quindi per garantire all'azienda un futuro non si può prescindere dallo sviluppo professionale dei colleghi coniugando esigenze individuali, inclinazioni e obiettivi aziendali.

Ma non vediamo alcuna strategia, alcuna maturità. Siamo di nuovo a stigmatizzare il comportamento delle cordate che muovono i meccanismi di BNL e che mancano di una visione. **Senza una visione non si può portare alcuna barca in alcun porto!**

Chiediamo un immediato cambio di rotta che passi per:

- **chiarezza sulla messa a terra degli obiettivi della recente riorganizzazione;**
- **impegno sulla distensione del clima aziendale;**
- **chiarezza sulla strategia di posizionamento aziendale e non solo sulle tattiche ad essa legate ma che non consentono di avere una veduta organica d'insieme;**
- **certezze sul futuro stesso della NOSTRA azienda.**

Su questi punti le Organizzazioni Sindacali chiedono un incontro con i Vertici aziendali.

Le Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Riorganizzazione BNL 2018

Dopo 50 giorni si è conclusa la procedura di riorganizzazione comunicata dall'azienda al Sindacato il giorno 2 novembre e ampiamente illustrata ai lavoratori nelle **88 assemblee di mobilitazione** tenute in tutto il paese intorno al 14 dicembre. Il confronto con l'azienda è stato serrato e le Organizzazioni Sindacali hanno portato in trattativa tutte le perplessità, la delusione e le istanze emerse nelle assemblee molto partecipate dai lavoratori.

Dopo 3 giorni di trattative no-stop si è giunti ad una conclusione che nel complesso le organizzazioni sindacali ritengono essere molto mitigata rispetto alle richieste iniziali dell'azienda.

Ciò a dimostrazione che la mobilitazione dei lavoratori ha prodotto un effetto non trascurabile sul tavolo delle trattative. Ecco in dettaglio i temi discussi:

Pendolarismo

Una delle richieste più invasive formulate dall'azienda era la modifica dell'accordo aziendale sul pendolarismo. L'azienda voleva abolire le prime tre fasce chilometriche e ampliare i tempi massimi di percorrenza portandoli ad 1 ora e 30 minuti per tratta. Su questo tema il Sindacato è stato irremovibile e alla fine **si è convenuto di non modificare i contenuti del vigente accordo** che dunque rimane invariato.

Festività Soppresse

Dal 2019 le Ex Festività Soppresse potranno essere fruito soltanto nell'anno di maturazione, riavvicinando la normativa aziendale a quanto previsto dal CCNL. Il sindacato inoltre,

per evitare di perdere eventuali giorni non fruiti, ha condiviso un meccanismo che prevede l'obbligo della fruizione entro il 30 Novembre e, se per motivi non pianificabili questo non fosse possibile, ci sarà una ulteriore possibilità di pianificazione condivisa con l'azienda entro e non oltre il 27 dicembre dell'anno di maturazione. Per le giornate maturate nel 2018 rimane il termine di fruizione precedente (31 marzo 2019).

Il consiglio a tutti i colleghi è quello di fruire in via prioritaria di queste spettanze antepoendole alle altre permissività.

About Me

Anche su questo punto c'è stato un ampio dibattito e alla fine i Rappresentanti dei Lavoratori hanno ottenuto di **mantenere la previsione aziendale** che è di maggior favore rispetto al CCNL vigente: l'accesso al Premio Aziendale (VAP) seppur in presenza di una valutazione completamente negativa. Infatti il nostro accordo prevede la non erogazione del Premio in presenza di 2 valutazioni completamente negative consecutive. Il Sindacato non ha condiviso il nuovo strumento aziendale mutuato dalla capogruppo, dal momento che lo ritiene non privo di quelle insidie insite nei cosiddetti social. Alcune principali novità:

- Sono previsti più momenti e possibilità di interazione tra valutato e valutatore
- Non ci sarà più distinzione tra obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento
- La chiusura del processo è demandata al valutato

Smart-Working

Le Organizzazioni Sindacali hanno preso atto del gradimento dei lavoratori rispetto a questa modalità di lavoro

subordinato, che permette ai colleghi un'ottimale conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. E' stata dunque avanzata la richiesta di **aumentare i giorni di fruizione di questo strumento, che pertanto passa a 2 giorni**. Vengono confermate le strutture precedentemente coinvolte ed inoltre si aggiungono 2 progetti pilota:

RETE	SERVIZI DI RETE
Su 5 HUB partirà la sperimentazione di 1 giorno al mese di Flexi/Smart- Working nei quali effettuare la formazione obbligatoria	Per 20 persone si prevede l'utilizzo di 3 giorni a settimana di Flexi/Smart-Working

Ritenendo, però, che la prestazione lavorativa sia sovrapponibile in toto a quella svolta nei locali aziendali rimane aperta la questione dell'erogazione dei **Buoni Pasto** durante questi giorni. Al termine della sperimentazione il sindacato e l'azienda si incontreranno per affrontare questo importantissimo tema.

Condizioni al personale

Su sollecitazione del Tavolo Sindacale sono state sensibilmente migliorate le condizioni al personale, di seguito gli interventi che saranno operativi dal 01/01/2019.

Anticipazioni al personale		
Durata	Importo (fino a)	Tasso Applicato
60 mesi	50.000 euro	0,50%
84 mesi	75.000 euro	1,50%
120 mesi	100.000 euro	2,50%
Rimane invariata l'erogazione dei 10.000€ allo 0,50 senza giustificazione alcuna		
NOVITA': Viene meno la distinzione per livello di appartenenza		

	Mutuo Prima Casa (Punto A)
Stock	Verranno abbassati dello 0,20% fino al minimo del tasso attuale (1,20%), a partire dal 1/01/2019 (presumibilmente le lavorazioni inizieranno a febbraio con decorrenza 1/1/2019)
Nuovi	Si stipulerà all' 1,20% fino a 350.000€ mentre sopra tale cifra 1,60%
Novità 1	Il Mutuo Punto A verrà concesso anche ai figli dei dipendenti
Novità 2	Il Mutuo Agevolato non costituirà più un benefit ai sensi della normativa fiscale vigente.

Rinnovo dei protocolli

All'interno della trattativa sono stati rinnovati 4 importanti protocolli sottoscritti nel 2016.

- Protocollo in materia di Relazioni Industriali;
- Protocollo in materia sociale e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo di formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto.

Quest'ultimo è stato esteso a tutti i nuovi poli Direct, con l'impegno delle parti ad incontrarsi per il suo rinnovo che dovrà tenere conto del mutato assetto aziendale, sempre più tendente al digitale.

Agenzie fino a 4 addetti

Funzionamento anche con un unico operatore

In relazione a questa soluzione, adottata dall'azienda nell'ambito di questa riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno espresso durante l'intero corso della procedura la loro **valutazione negativa**, sia sul piano della gestione del personale che sul possibile impatto sulla clientela. Ma soprattutto gli accorgimenti proposti dall'azienda, che di fatto superano una previsione presente

nella circolare 56 del 2014, non sono tali da far modificare in meglio questa valutazione. Pertanto non è stato sottoscritto alcun accordo che avalli tale ipotesi. E' stato invece sottoscritto un accordo sulla Salute e sicurezza per tutelare quei colleghi che occasionalmente potranno trovarsi a lavorare da soli.

Conclusioni

I modelli di servizio proposti dall'Azienda non ci convincono pienamente per le ricadute nei confronti della clientela e soprattutto per le conseguenze sui colleghi, in quanto le condizioni di lavoro in questa Azienda continuano a peggiorare nonostante le dichiarazioni di principio sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che i Top Manager aziendali continuano a sbandierare in ogni occasione.

Il Sindacato, col consueto senso di responsabilità, si è confrontato con l'Azienda pur non condividendo il progetto complessivo.

Chi ha la responsabilità gestionale della BNL deve rendersi conto che la prima e principale risorsa da tutelare è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori che contribuiscono concretamente al raggiungimento degli obiettivi con il loro impegno quotidiano.

FABI

FIRST/CISL

**FISAC/CGIL
UNISIN**

UILCA

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/bnl-verso-la-trasformazione-in-azienda-digitale.html>

BNL: verso la trasformazione in azienda digitale

Il 30 Novembre 2018 è scaduto il protocollo firmato il giorno 22 dicembre 2016.

Nel corso della presentazione al Sindacato della nuova riorganizzazione della BNL, è stato esposto un piano che delinea, ancor più che in passato, una trasformazione di gran parte della nostra azienda in strutture di consulenza digitale.

Questi nuovi mestieri, unitamente a tutto ciò che di digitale già esisteva in BNL, rendono sempre più necessaria una attenta valutazione da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali sul nuovo modello che vuole proporre la nostra Azienda e tutte le ricadute in termini di riconversione, inquadramenti, turni: dunque una particolare attenzione a tutto ciò che attiene il clima e la qualità del lavoro.

Per questi motivi riteniamo che si debba aprire un tavolo specifico per trattare prospettive, conseguenze e garanzie che questo nuovo modello organizzativo prevede.

Vista la portata degli interventi, il nuovo protocollo dovrà necessariamente essere esteso a tutto il nuovo mondo Direct, e dovrà contenere soluzioni innovative capaci di attenuare, se non eliminare quelle tipicità negative che questi mestieri

prettamente digitali, se non ben organizzati e normati, si portano dietro.

Sicuramente il lavoro a cui saremo chiamati non potrà che passare attraverso un attento studio di questi nuovi modelli e, conseguentemente, attraverso l'ascolto delle esigenze di tutti i lavoratori interessati anche attraverso assemblee dedicate.

Vista l'importanza crescente di queste strutture e il valore che necessariamente dovranno contenere gli accordi, faremo sì che non si giunga a conclusioni affrettate ma, al contrario, ci adopereremo alla costruzione di una nuova Piattaforma ancor più articolata e coerente con le esigenze di tutti i colleghi.

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Scarica il volantino

Gruppo BNL: riconoscere e combattere le pressioni commerciali

Il 22 dicembre 2016 venne sottoscritto tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali del Gruppo BNL/BNPP un Protocollo sulle politiche commerciali e delle possibili pressioni

commerciali, in seguito affiancato dall' accordo nazionale dell'8 febbraio 2017 sullo stesso tema.

Dopo diverse doverose riunioni per cercare di far funzionare al meglio un così importante strumento capace di impattare positivamente sulla vita di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, nonché sulla futura immagine della nostra azienda ed infine sul tentativo di riacquistare, per tutto il sistema del credito, fiducia da parte della clientela dopo le ben note recenti scandalose vicende che hanno interessato diverse banche, è arrivato il momento di compiere il necessario balzo in avanti e rendere concreto il contenuto dei protocolli sottoscritti.

Cominciamo col dire che **l'obiettivo primario è fare in modo che cessino nella loro totalità quelle pressioni commerciali che continuano ad essere presenti nel nostro gruppo e che comportano uno stress particolarmente insopportabile da parte di tutti i nostri colleghi con conseguenti ricadute sulla clientela e con danni rilevanti alla salute psico-fisica di chi lavora.** È necessario "svoltare" e dare concretezza agli importanti contenuti del protocollo sottoscritto con l'Azienda il 22 dicembre 2016, anche alla luce dei sempre più numerosi comunicati di denuncia di episodi di pressioni commerciali indebite sottoscritti da tutte le Organizzazioni Sindacali unitariamente che ormai da tempo tutte Rappresentanze Sindacali dei territori stanno distribuendo ai colleghi.

Cominciamo, quindi, con la descrizione del corretto iter per fare in modo che la Commissione composta da Sindacati ed Azienda possa attivarsi al fine di analizzare e risolvere situazioni che localmente non hanno trovato adeguata soluzione. □

- Il primo indispensabile passaggio riguarda i **LAVORATORI** che subiscono o presumono di avere subito delle **PRESSIONI COMMERCIALI**. □
- I colleghi possono **IMMEDIATAMENTE** portare a conoscenza

dei propri sindacalisti di fiducia quanto da loro subito allegando possibilmente quegli "elementi probatori" (e-mail, comunicati, testimonianze di dichiarazioni avvenute durante briefing e riunioni etc.) che possono facilitare l'intervento dei rappresentanti sindacali aziendali nei confronti della **DIREZIONE LOCALE**. □

- Qualora l'intervento delle RSA nei confronti delle **DIREZIONI** locali non dovesse condurre a nessun miglioramento della situazione denunciata, i Sindacalisti che sono stati interessati e che si sono attivati indirizzeranno alla propria **DELEGAZIONE DI GRUPPO** ed alla **SEGRETERIA** dell'Organo di Coordinamento un resoconto dettagliato del proprio intervento allegando gli elementi che possano aiutare il Sindacato a provare la **PRESSIONE COMMERCIALE**. □
- La **DELEGAZIONE DI GRUPPO** o la **SEGRETERIA DELL' ODC** interverranno presso le sedi opportune al fine di far cessare e/o rimuovere le iniziative, gli atteggiamenti e/o i comportamenti che hanno concretizzato la **PRESSIONE COMMERCIALE**. □
 - Qualora anche in questa sede non si dovesse trovare l'accordo necessario, il Sindacato porterà la **PRESSIONE COMMERCIALE** con relativa documentazione ai **COMPONENTI DELLA COMMISSIONE SULLE PRESSIONI COMMERCIALI**: organismo paritetico composto da esponenti sindacali e aziendali. □
- Laddove nemmeno la **COMMISSIONE** dovesse riuscire ad intervenire con successo al fine di risolvere la problematica, si valuterà l'escalation alla **COMMISSIONE NAZIONALE SULLE POLITICHE COMMERCIALI**, composta da esponenti dell'**ABI** e dei **SINDACATI NAZIONALI**, sottoponendo alla stessa le casistiche irrisolte.

In ogni caso, il **SINDACATO** valuterà sempre l'opportunità di assumere tutte le iniziative necessarie a sensibilizzare il management e la clientela sulla gravità del fenomeno e, qualora tutti questi interventi non dovessero produrre

soluzioni tangibili, considererà concluso il confronto e attiverà le sedi competenti.

Roma, 29/11/2018

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

Scarica il documento completo

BNL: in ferie con il cellulare spento

Care colleghe e cari colleghi, care iscritte e cari iscritti, ci giungono notizie di comportamenti inqualificabili da parte di **“capetti”** vari da più parti d’Italia.

C’è chi giudica eccessivo il numero di malattie di una determinata agenzia e invita i **“rei”** a chiedere scusa al proprio direttore e ai colleghi. C’è chi **“invita”** a tenere il cellulare di servizio sempre acceso, ancor più se si è in ferie o in malattia, perché **“potremmo aver bisogno di te”**.

Io non credo che comportamenti di questo genere siano colpa del caldo asfissiante di questi giorni, credo altresì che questi comportamenti siano figli di un distorto ragionamento che assimila il concetto di assenza a quello di assenteismo, e di un altrettanto distorto senso del dovere.

Se la banca ritiene che qualche collega si finge malato,

applichi la legge, invii una visita di controllo, se la banca ha necessità che qualche collega debba rendersi sempre reperibile, la paghi questa “reperibilità” come prevede il Contratto Nazionale di Lavoro.

Ritengo che questi comportamenti, associati ai tanti che sfociano in “pressioni” indebite siano inqualificabili e vanno denunciati. Chiedo a tutti voi di opporvi ad atteggiamenti che, di fatto, azzerano conquiste sociali e contrattuali che sono costate tanti sacrifici denunciando questi fatti ai nostri Rappresentanti Sindacali.

La Segreteria nazionale di Coordinamento della FISAC, interverrà prontamente presso l'azienda ogni qualvolta si verificano casi del genere.

Auguro buone ferie a chi le deve fare e una buona estate a tutti.

Alfonso Airaghi

Segretario responsabile FISAC del Coordinamento Nazionale del gruppo BNL

Scarica il volantino unitario

BNL: la flessibilità che vogliamo

First, Fisac, Uilca, Ugl ed Unisin hanno sottoscritto un accordo che introduce due **importanti novità in tema di orari di lavoro**: delle elasticità orarie, in prospettiva nelle strutture di Direzione Generale previo un periodo di

sperimentazione nella D.IT; e un'agevolazione per chi fruisce della riduzione di orario per allattamento nelle strutture di Rete.

La Commissione Welfare ha lavorato per oltre un anno in maniera assidua e costante producendo una proposta molto articolata, discussa in una serie di riunioni per esplorare la possibilità di effettuare un intervento complessivo per riuscire a conciliare al meglio i tempi di lavoro con le singole necessità personali delle lavoratrici e dei lavoratori. Nonostante la chiusura iniziale da parte datoriale – soprattutto sulle elasticità – da quel progetto complessivo si è deciso di estrapolare 2 aspetti che potevano essere concretizzati in breve tempo per dare ai lavoratori un primo risultato.

Si è giunti, quindi, a prevedere che:

nella Direzione IT viene istituito un regime sperimentale di modulazione dell'orario che garantirà ai colleghi una migliore conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro, esclusivamente con la propria adesione volontaria ed in accordo con l'azienda, salvaguardando così anche la possibilità di mantenere l'attuale orario di lavoro, in caso di disaccordo tra lavoratore e Azienda.

Il/la lavoratore/lavoratrice potrà scegliere i seguenti orari di lavoro:

- 07:00 – 15:30
- 07:30 – 16:00
- 08:00 – 16:30
- 08:30 – 17:00
- 09:00 – 17:30
- 09:30 – 18:00
- 10:00 – 18:30

mantenendo la pausa pranzo e il regime di elasticità effettuati nel sito in cui sarà applicato (esempio in Aldobrandeschi, dove

c'è una elasticità di 45 minuti e una pausa pranzo sempre di 45 minuti, l'ingresso alle ore 7:00 significherà possibilità di ingresso fino alle 7:45 con uscita dopo 8 ore e 15 minuti).

La fase sperimentale inizierà ad ottobre, dopo le modifiche su SAP fatte dalla DIT, e terminerà il 31 dicembre 2018. Dopo questa fase le parti si incontreranno per valutare l'esito della sperimentazione ed, in caso di valutazione congiunta favorevole, l'applicazione ad altri uffici delle Funzioni Centrali.

E' mantenuto intatto l'orario giornaliero (7 ore e 30) e settimanale (37 ore e 30).

Per le/i lavoratrici/lavoratori della Rete che usufruiscono di permessi per allattamento (2 ore) – art. 39, 40 e 41 del D.Lgs n.151/2001 – sarà superata la prassi che ad oggi prevede il rientro in azienda, tenuto conto degli orari di lavoro in agenzia e della pausa pranzo. I 20 minuti (di norma dalle 14:40 alle 15:00) saranno coperti dalla Banca del Tempo Solidale consentendo, di fatto, di lasciare i locali aziendali 3 ore e 20 minuti prima della chiusura degli uffici di rete (cioè alle 13:40). Tale previsione prevede anche l'erogazione di un buono pasto equivalente a quello erogato ai lavoratori part-time (5 euro e 30).

L'accordo – sempre a carattere sperimentale – sarà attivato dal 1° gennaio 2019.

Con nostro grande stupore e rammarico, **l'accordo, incomprensibilmente, non è stato sottoscritto dalla Fabi Bnl**, benché la delegazione di questa Organizzazione abbia partecipato fattivamente ai lavori della Commissione Welfare.

First, Fisac, Uilca, Ugl ed Unisin hanno fatto e continueranno a fare il possibile per salvaguardare l'unità sindacale, senza per questo abdicare al proprio dovere di responsabilità nei confronti dei lavoratori tutti.

Roma, 09/07/2018

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Gruppo BNL: sistema incentivante e posizione sindacale

Negli accordi sindacali del 22/12/2016, che concludevano la procedura per la "Riorganizzazione 2017/2020", l'Azienda, nel mentre negoziava con il Sindacato la riduzione di una serie di leve di salario contrattato (VAP, giornate di solidarietà, rallentamento degli avanzamenti di carriera legati ai percorsi professionali contrattati), stabiliva parimenti di ridurre, ai fini di raggiungere l'equilibrio dei risparmi che dovevano essere conseguiti, l'ammontare di alcune voci di spesa gestite unilateralmente (Incentivante, discrezionale, consulenze, bonus manageriali).

Nei giorni scorsi erano giunte qui a Roma segnalazioni in base alle quali sembrava che la Banca, oltre alla riduzione dell'incentivante già resa nota a suo tempo, avesse proceduto ad un'ulteriore riduzione dell'erogato.

Nella seduta Plenaria del 12 u.s. le OO.SS. hanno sottoposto la questione alla Banca; la stessa ha informato che non si è trattato di una riduzione unilaterale; si è verificato invece che molti più colleghi del previsto siano andati a premio e

che il totale dell'incentivante che si sarebbe dovuto erogare abbia superato lo stanziamento annuale previsto nel Bilancio della Banca. Pertanto, in applicazione del regolamento, i premi sono stati ridotti proporzionalmente nella percentuale necessaria a fare in modo che la loro somma complessiva non superasse lo stanziamento a Bilancio.

Con l'occasione intendiamo ribadire, anche in relazione a voci diffuse ad arte circa una presunta "responsabilità" dei Sindacati nella riduzione dei premi erogati, che **il sistema incentivante è gestito unilateralmente dalla Banca e, secondo le attuali previsioni contrattuali, non è oggetto di trattativa, né di accordo sindacale.**

Oltre tutto è cosa nota la posizione fortemente critica del sindacato aziendale sulle logiche del vigente sistema incentivante per come è strutturato ed agisce sui colleghi e sulla struttura; pertanto **ciascuno si assuma le responsabilità delle proprie scelte, così come il Sindacato è pronto ad assumersi le proprie nel caso la Banca si rendesse disponibile ad un reale confronto in merito!**

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

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

BNL: nuovi processi/vecchi problemi

Continuano a venire a galla diverse criticità dovute all'adozione di misure prese dopo "adeguate e precise" indagini per razionalizzare i processi fornendo ai colleghi commerciali più tempo per le opportunità di sviluppo degli investimenti e sgravandoli dei lavori di backoffice

considerando questi come “accessori” del lavoro commerciale (il sindacato ne prende atto...).

Anticipo Fatture:

Si tratta di una delle possibilità di profitto meno rischiose e uno dei core business della nostra azienda che ha visto da settembre 2017 introdotta una nuova procedura.

Il Sindacato esprime grande perplessità sulla nuova modalità di lavoro legata anche al cambio di procedura. Il perché è semplice: **LA GESTIONE DELLA LAVORAZIONE E' FARRAGINOSA E LACUNOSA.**

In sostanza a fronte di un anticipo dell'80% del valore della fattura gli addetti alla lavorazione non potendo più movimentare direttamente i partitari, come prassi, erano costretti ad aprire dei conti correnti a nome dei clienti. Non contenti di questa stortura i conti correnti sono stati gravati di spese di tenuta conto che hanno fatto alzare le antenne dei clienti (oltre che “i tacchi”) con varie denunce a carico dell'azienda, non solo per queste spese, ma anche perché il cliente non riusciva più a tenere traccia dei movimenti inerenti tale operazione.

In tutto questo **sembra che la Banca d'Italia abbia attribuito alla BNL una multa per l'operato**, tant'è che da fine marzo tali conti sono stati sgravati delle commissioni. Cosa che si è tradotta in nuove pressioni commerciali nei confronti dei colleghi per recuperare il mancato introito derivante da questa nuova misura...

KYC:

Analogamente all'anticipo fatture, un'altra geniale razionalizzazione si è avuta con la KYC (*Know Your Costumer*). Tale procedura, che era già lacunosa quando era utilizzata solo dal Corporate, è stata adottata anche dal Retail e dal mondo Imprese. Una procedura che razionalizza talmente i tempi che **per il rinnovo di un cliente del centro Italia sono**

occorsi circa 7 mesi e mezzo!!! Davvero una “best practice”.

ONE PHONE:

Il passaggio dalla rete fissa alla rete cellulare (con distribuzione di 13.000 apparecchi) e poi da Vodafone a TIM sta portando criticità di connessione su diverse agenzie più o meno periferiche, per una mancata verifica della copertura prima di fare il passaggio... Altro che “*BE CONNECTED*”...

Riteniamo che gran parte di questi **DISASTRI**, che si traducono in termini di perdita reputazionale e conseguente perdita economica per le casse della nostra azienda, siano dovuti ai processi studiati a tavolino e messi a terra senza il coinvolgimento di chi realmente poi lavora le pratiche. Processi il più delle volte affidati a consulenze esterne pagate profumatamente.

Quante volte dobbiamo dire che i **processi disegnati e presentati con centinaia di Slide PowerPoint, non possono essere presi per oro colato e i loro effetti debbono essere pesati PRIMA di ridurre il personale addetto alle attività che questi vanno a razionalizzare???**

In cosa si stanno traducendo queste impennate di creatività organizzativa?

In maggiori carichi di lavoro per gli addetti alle lavorazioni impattate, maggiori pressioni commerciali, modalità creative per la fruizione delle ferie, minori ricavi e un danno di immagine che inizia ad essere irreversibile.

Non parliamo poi dell’aumento dei Budget che sembra essere davvero avulso da tutte le logiche di mercato, di processo, di territorio! E tutto questo corredato dai soliti Manager che, quando vanno a quantificare gli incentivi raggiunti faticosamente dalle strutture, ventilano la loro riduzione a causa di non ben precisati accordi sindacali!!!

Lo vogliamo dire chiaro: **IL SINDACATO NON E’ PARTE IN CAUSA**

NEL SISTEMA INCENTIVANTE!!!

Il sindacato non scorda che l'azienda per il quadriennio 17-20 ha chiesto ai dipendenti sacrifici, giornate di solidarietà e riduzione del salario accessorio. Sapere che i risparmi Aziendali vengano impiegati per finanziare progetti monchi, fatti male e anche normativamente scorretti non è il massimo per incentivare i colleghi a fare Advocacy...

Roma, 18/04/2018

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI

FIRST/CISL

UGL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

BNL: permessi annuali per attività di volontariato

Nel discutere con i lavoratori gli accordi tra azienda e sindacato del 22 dicembre 2016, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno dato ampio risalto al complesso degli stessi, portando in assemblea tutti i punti e gli accordi raggiunti con l'azienda.

In particolare il *"Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro"*, contiene alcune misure che hanno il senso di andare incontro alle esigenze famigliari dei lavoratori.

Qui vogliamo ricordare a tutti l'articolo 10 del protocollo citato che prevede lo stanziamento di **1000 ore** (in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2018) per **"finanziare**

attività di volontariato su specifici progetti/iniziative con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da Enti esterni”

In sostanza si parla di un intervento concreto in termini di **permessi retribuiti che l'azienda mette a disposizione per attività strutturate di volontariato**, per le quali il collega oltre ad impegnare delle sue spettanze (Ferie, Banca Ore, Permessi non retribuiti) può beneficiare della banca del tempo solidale e che nel 2017 ha portato diversi colleghi ad usufruirne.

Siamo qui a richiamare l'attenzione dei colleghi su questa possibilità perché sappiamo che tantissimi sono impegnati in questo genere di attività ma non sono a conoscenza di questo stanziamento e quindi non usufruiscono di questa bellissima possibilità.

Per avere informazioni su come presentare i progetti, e a chi, i colleghi si possono rivolgere direttamente alle strutture sindacali scriventi, nella veste degli RSA sui vari territori.

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

Scarica il volantino