

Banca del Mezzogiorno: accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da

raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

- 7. Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
BdM Banca – Gruppo MC

Banca MPS: raggiunti tre importanti accordi



Si è conclusa ieri la prima fase del percorso negoziale riguardante la contrattazione di secondo livello di Banca Monte dei Paschi, basato sui demandi del Protocollo sulle relazioni sindacali centrali e periferiche del 23 dicembre 2022, che ha portato alla sottoscrizione di tre importanti

accordi su premio aziendale, sviluppo professionale e condizioni ai dipendenti.

Tali accordi recuperano istituti contrattuali da tempo assenti nella normativa aziendale, segnando così un deciso cambio di passo rispetto alle politiche praticate negli ultimi anni nella gestione delle materie di più ampio interesse per le Lavoratrici ed i Lavoratori, i quali non hanno mai mancato di approfondire impegno e dedizione nel periodo di crisi che ha accompagnato la recente storia della Banca.

A distanza di tempo, si torna quindi a parlare di:

- **premio di risultato** – pari a 500 € – erogabile nel 2024 in caso di raggiungimento dell'utile netto nell'anno in corso, al contempo rispettando alcuni parametri di liquidità e di solidità;
- **percorsi di sviluppo professionale** indirizzati a tutti i Dipendenti, affiancati dal ripristino del processo promotivo ordinario su base annua e dalla formulazione di una nuova declaratoria inquadramentale, al momento indirizzata verso tutti i ruoli di Rete, con possibilità di ampliamento, anche verso le strutture centrali, nelle fasi successive della contrattazione di secondo livello, da effettuarsi una volta concluso il percorso di rinnovo del CCNL;
- **condizioni praticate ai Dipendenti** su mutui e finanziamenti, con l'obiettivo di migliorare l'impianto complessivo disciplinato dal documento 600, oggetto di numerose revisioni – tutte migliorative- negli ultimi anni.

I contenuti sopra sintetizzati, codificati all'interno delle intese sottoscritte ieri che alleghiamo al presente comunicato, rispondono inoltre all'obiettivo di ripristinare un clima interno pesantemente compromesso dalle scelte strategiche e industriali degli ultimi anni e costituiscono, inoltre, un totale cambio di paradigma nelle dinamiche della contrattazione integrativa aziendale, la quale abbandona

definitivamente il carattere difensivo che, per forza di cose, l'ha caratterizzata nel periodo successivo al 2012, orientandosi – auspicabilmente in maniera definitiva – verso obiettivi di acquisizione economica, normativa e gestionale.

Riteniamo che, in questo nuovo corso, le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Banca debbano occupare un posto preminente e privilegiato, a compensazione del disagio dagli stessi sostenuto nel tempo a difesa del Monte dei Paschi.

Siena, 8 agosto 2023

**Le Segreterie di Coordinamento
First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin
Banca Monte dei Paschi Siena**

ALLEGATI:

- Accordo Premio Aziendale
- Accordo Sviluppo Professionale
- Accordo Mutui a Tasso Variabile

**BCC Abruzzo Molise: accordo
per la riduzione dei tassi su
mutui e prestiti ai
dipendenti**



Accordo mutui e prestiti personali a favore del personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo e della Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise

In data odierna, presso la locale Federazione è stato aggiornato l'accordo in oggetto che si allega alla presente.

Le scriventi OO.SS., al fine di garantire le più favorevoli condizioni riservate ai dipendenti in virtù delle ultime variazioni di politica monetaria, hanno ritenuto necessario adeguarlo.

Nello specifico si è ottenuto la **riduzione dei CAP** sugli ipotecari, **l'inserimento del CAP** laddove non previsto e **l'innalzamento del tasso avere** sulla raccolta vista.

L'accordo dovrà essere ratificato dal C.d.A. e sarà operativo dal 1°agosto p.v.

Pescara 31/07/2023

Il testo dell'accordo

Leggi anche

BCC Abruzzo Molise: come sarà tassata l'agevolazione su mutui e prestiti

BCC Abruzzo Molise: come sarà tassata l'agevolazione su mutui e prestiti

Nella giornata di ieri, 31 luglio, è stato sottoscritto il nuovo accordo relativo ai tassi applicati ai dipendenti delle BCC di Abruzzo e Molise per la concessione di mutui e prestiti, rivisti alla luce dei forti aumenti verificatisi nei mesi scorsi.

L'accordo porterà benefici importanti alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati, ma potrebbe costringerli a fare i conti con il fisco, visto che la differenza rispetto al tasso di riferimento BCE costituisce un benefit che potrebbe essere tassato. Una situazione nuova, visto che fino ad oggi il tasso applicato coincideva con il tasso BCE. Ma come vedremo, anche in assenza di revisione delle condizioni alcuni dei beneficiari di finanziamenti avrebbero trovato, a fine anno, la sorpresa di una trattenuta sulla loro busta paga: e questo per effetto dei meccanismi contorti che regolano questo tipo di tassazione.

E allora, proviamo a spiegare di cosa si parla e cosa succederà nei prossimi mesi.

COSA SONO I FRINGE BENEFITS?

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel caso dei bancari rientrano in questa categoria:

- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite portale, utilizzando il credito welfare accantonato. Anche per il 2023, grazie al cosiddetto Decreto Carburanti del 14 gennaio 2023, è possibile acquistare fino a 200 euro di buoni benzina senza che tale importo vada a sommarsi alle somme imponibili.
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.
- **Eventuali altre erogazioni liberali dell'azienda:** ad esempio, il pacco di Natale.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite.**

Tale limite ammonta di norma ad **€ 258,23**; per il 2023 il Decreto Lavoro n.48/2023 **lo ha elevato ad € 3.000, solo per lavoratori dipendenti con figli a carico.**

Attenzione: se si sfiorano anche di un solo centesimo le soglie di € 258,23 o di € 3.000 verrà tassata ed assoggettata a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma.**

Questo significa che sull'intera somma saranno calcolate le trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), i **contributi previdenziali** e le **addizionali regionali e comunali.**

COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE

BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?

Se un'azienda che vende scarpe decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito.**

Al momento il tasso BCE ammonta all'**4,25%**.

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza.**

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari 100/mila euro, è regolato ad un tasso del 2,75%, considerando il tasso BCE del 4,25% l'ammontare del benefit è pari a:

$$4,25\% - 2,75\% = 1,50\%$$

$$1,50\% : 2 = \mathbf{0,75\%}$$

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

$$100.000 \times 0,75 : 1200 = \mathbf{62,50\text{€}}$$

che rappresentano il benefit mensilizzato generato dal prestito.

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso, che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo,

ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Questo meccanismo penalizza soprattutto i mutui a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non esclude che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di ripetuti aumenti del tasso BCE nel corso dell'anno.

E' quanto avverrà per i dipendenti delle BCC Abruzzo Molise. Ipotizzando (ed auspicando) che a fine anno il tasso BCE rimanga fermo al 4,25%, questo comporterebbe comunque una tassazione per i mesi precedenti. Sempre con riferimento ad un mutuo con debito residuo di € 100/mila, questo è l'ammontare dei benefits soggetti a tassazione.

	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO
Tasso Applicato	2,5%	3%	3,5%	3,5%	3,75%	4%	4%
Tasso BCE a fine anno	4.25%	4.25%	4.25%	4.25%	4.25%	4,25%	4,25%
Differenza	1,75%	1,25%	0,75%	0,75%	0,50%	0,25%	0,25%
% benefit	0,875%	0,625%	0,375%	0,375%	0,25%	0,125%	0,125%
Imponibile	€ 72,92	€ 52,08	€ 31,25	€ 31,25	€ 20,83	€ 10,42	€ 10,42

N.B, Il calcolo è indicativo ma non accuratissimo. Per un mutuo di € 100/mila, il debito residuo diminuisce ogni mese e quindi si riduce la somma su cui calcolare l'agevolazione fiscale. Per semplicità l'abbiamo considerata fissa

Al momento la somma è pari ad € 229,17 (sempre ipotizzando un debito residuo di € 100/mila), di poco inferiore alla soglia di € 258,23. In caso di ulteriore aumento del tasso BCE, una lavoratrice o un lavoratore senza figli a carico subirebbero comunque la tassazione sull'intero importo del benefit.

COSA SUCCEDERA' A PARTIRE DAL MESE DI AGOSTO?

A partire dal prossimo mese il tasso di mutui e prestiti al personale continuerà ad adeguarsi al tasso di riferimento BCE, ma – per i mutui prima casa – senza superare il limite del 2,75%.

Vediamo in termini pratici cosa significa questa variazione, sempre con riferimento ad un mutuo con debito residuo di € 100/mila.

	Tasso senza le modifiche del 31/7: 4%	Tasso modificato con accordo del 31/7: 2,75%
Quota interessi	333,33	229,17
Imponibile fringe benefit	10,41	62,5

Nell'ipotesi di un mutuo con debito residuo di € 100/mila, l'ammontare **imponibile** per il 2023 sarà pari indicativamente a

- **€ 312,5** (€62,50 x 5 mesi) + **€ 229,17** (già maturato nei primi 7 mesi dell'anno)
- Totale **€ 541,67**

Questo vuol dire che, a meno di aumenti estremamente rilevanti del tasso BCE, anche in caso di mutui di importo molto più elevato la soglia di esenzione di 3.000 € dovrebbe mettere al sicuro tutti coloro che hanno figli a carico, a meno di aumenti estremamente consistenti del tasso BCE, al momento non prevedibili.

Discorso diverso per lavoratori e lavoratrici senza figli a carico. Per loro dobbiamo fare qualche calcolo in più.

Da qui a fine anno la revisione dell'accordo comporterà, sempre con riferimento ad un mutuo di 100/mila euro, un risparmio di interessi di circa 100 € al mese. Quindi più o meno 500 euro.

A fronte di questo beneficio, si troveranno, come spiegato precedentemente, un imponibile di € 541,67.

Considerando un'aliquota IRPEF del 35%, una contribuzione INPS del 9,19% e un 2,50% di addizionali comunali e regionali, si troverebbero un **addebito a fine anno** di circa 253 €. Quindi resta il beneficio, seppur ridimensionato.

In occasione della sottoscrizione dell'accordo ci siamo reciprocamente impegnati a rivederci in caso di ulteriori rialzi del tasso BCE, che potrebbero rendere opportuna una nuova revisione.

Per tutte le lavoratrici e i lavoratori che beneficiano di finanziamenti accordati dall'azienda è comunque fortemente consigliato un minimo di cautela prima di convertire il credito welfare in buoni acquisto o buoni benzina, il cui ammontare va a sommarsi al benefit rappresentato dal tasso agevolato e potrebbe portare alla tassazione dell'intero importo dei buoni.

Restiamo disposizione per eventuali richieste di chiarimenti

Unicredit. Rinegoziazione mutui dipendenti: adesso si può!

Nei prossimi giorni l'Azienda organizzerà un incontro con tutti i dipendenti, nel quale verranno presentati tutti i prodotti ed i servizi che Unicredit mette a disposizione dei dipendenti in via prioritaria ed agevolata.

Tra le varie iniziative l'azienda ci ha comunicato che darà la possibilità di **rinegoziare anche i mutui dipendenti**, regolati da condizioni stabilite con il sindacato alcuni anni fa ed oggi decisamente fuori mercato.

Sarà possibile scegliere la rinegoziazione attraverso un processo operativo semplificato che verrà comunicato a tutti gli interessati con mutuo del segmento X erogato ante 29 febbraio 2020, nel mese di marzo (aprile-maggio agli esodati); il tasso proposto per la rinegoziazione sarà **un tasso fisso 1%**, con decorrenza operativa dalla rata di aprile.

Spinti dalle forti richieste delle lavoratrici e dei lavoratori da oltre un anno avevamo richiesto all'azienda di accedere a questa possibilità, **ricevendo sempre un secco NO immotivato.**

Quindi ci fa piacere che l'Azienda abbia cambiato idea, ma molti colleghi, nel frattempo, hanno deciso di portare il proprio mutuo presso un'altra banca, quindi, come spesso accade, anche questa rischia di essere una iniziativa tardiva.

Inoltre, viene decisa in modo unilaterale, giustificandola come *“un’iniziativa puramente commerciale”* e senza una preventiva discussione con i rappresentanti dei lavoratori come sempre avvenuto in passato.

Riteniamo che sia una iniziativa zoppa, in quanto **le condizioni dei mutui nuovi rimangono invariate.**

Diventa quindi urgente andare ad una rinegoziazione delle condizioni dipendenti alla luce di un ormai conclamato regime di tassi negativi, adeguando anche i tassi dei nuovi mutui prima casa.

Certamente la prossima trattativa sul piano industriale sarà la prima occasione utile.

Milano, 16 gennaio 2020

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Scarica il volantino

BNL: finalmente i nuovi tassi sui mutui al personale

Il giorno 21 novembre l'azienda ha pubblicato su Echonet le nuove condizioni dei mutui al personale: in questo modo si è data una risposta alle istanze presentate dai lavoratori tramite le scriventi

Organizzazioni Sindacali che il 25 settembre avevano consegnato una lettera di richiesta di intervento urgente sulla materia.

L'urgenza era determinata dal protrarsi di una situazione oggettivamente paradossale; **da tempo infatti i tassi praticati alla clientela risultavano essere più favorevoli di quelli praticati agli stessi dipendenti della banca.**

Situazione che può aver spinto legittimamente più di qualcuno a cercare soluzioni alternative e migliorative, vedi richieste di surroghe presso altri istituti di credito, ricorso a mutui a condizioni ordinarie, con rinuncia alla convenzione per i dipendenti della BNL.

Situazione che più che paradossale potremmo definire grottesca se paragonata ai continui e insistenti inviti a sentirci tutti, in quanto dipendenti, "engaged" verso la banca e la promozione della sua immagine verso l'esterno.

Voler perseguire una politica di Advocacy in una azienda di credito che spinge i propri dipendenti a dover "negare" il proprio senso di appartenenza alla stessa nel momento di trovare una soluzione ad un problema di finanziamento, più che un esercizio mentale è un acrobazia.

Sarcasmo a parte, il problema vero è che gli interventi sulle condizioni praticate al personale dovrebbero appartenere ad una strategia di gestione, meglio se sistematicamente condivisa con le rappresentanze sindacali aziendali, che preceda e non insegua gli adeguamenti dei Mercati, che faccia trasparire una "cura" ed una attenzione speciale per coloro ai quali viene richiesta una speciale Advocacy.

In questo modo si potrebbero ottenere risultati motivazionali e spinte economiche ancora più efficaci valutando la possibilità di intervenire su aspetti che per numerosità o per specificità possano essere considerati meritevoli di

attenzione:

- ulteriore allungamento del periodo di ammortamento;
- LTV superiore all'80%;
- interventi più significativi sui mutui punto B;
- intervento sulle fidejussioni a garanzia di mutui di figli dei dipendenti.

Esprimiamo comunque un giudizio sostanzialmente positivo sull'intervento effettuato, soprattutto per l'introduzione dell'automatismo in caso di ulteriore abbassamento dei tassi.

Per il Sindacato aziendale i tempi sono maturi per far diventare le condizioni al personale una materia di reale e leale confronto, anziché limitare il nostro intervento al "lobbing" e all'emergenza.

Siamo certi che in questo modo potremmo trovare tutti il migliore equilibrio nei tempi e nel merito degli interventi.

Roma, 26/11/2019

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

Scarica il volantino

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 possesso 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 esuberanti 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