



Un'estate tutt'altro che entusiasmante

Flexi, Incontro Annuale, Report e altro...

Il 27 luglio si è svolto l'ultimo incontro tra le organizzazioni sindacali e l'azienda, prima della pausa estiva e della ripresa nella prima settimana di settembre. Nel frattempo, le Parti continueranno a rimanere in contatto viste le evidenti peculiarità dell'anno in corso, che ci ha visti impegnati con la pandemia Covid 19, che ha profondamente inciso sulla vita professionale e personale dei colleghi e sull'organizzazione del lavoro aziendale.

Queste le questioni oggetto di confronto negli ultimi incontri:

PROCEDURA QUOTA 100, OPZIONE DONNA e RISCATTO LAUREA

Avviata il 23.12.2019 e proseguita nelle settimane successive, veniva conclusa con gli accordi del 4 marzo 2020, che prevedevano l'uscita incentivata di 150 colleghi (120 Q100 e OPZ DONNA + 30 Riscatto Laurea) e un pacchetto di 75 assunzioni correlato al numero delle uscite confermate.

Avviata la raccolta delle adesioni, in totale 176, (superiore ai massimali fissati di 26 unità) si è sottoscritto un accordo integrativo tra le parti **per soddisfare tutte le richieste, ampliando così le adesioni totali ed ottenendo di conseguenza anche un incremento delle nuove assunzioni** (in totale 88, mantenendo la proporzione di 2 uscite e 1 ingresso).

Ultimati gli adempimenti con la formalizzazione delle dimissioni telematiche dei colleghi cessanti, i dati definitivi delle uscite sono: 176, di cui 117 con Q100; 25 tramite Riscatto laurea; 34 con opzione Donna.

Essendo aumentate le uscite di 26 unità, **ci saranno 13 assunzioni in più rispetto alle 75 previste. Tutte le assunzioni saranno destinate alla rete** e molte sono state anticipate per permettere alle agenzie di lavorare in questa estate pandemica.

NUOVI CCRS Centro/Nord/Sud del Gruppo Bnl (Circoli Ricreativi)

Le scriventi Organizzazioni Sindacali si stanno da tempo confrontando con la Banca sul tema della riorganizzazione dei Circoli, che ha visto il superamento del precedente modello, basato sulle 71 strutture provinciali della BNL storica, adottando un modello

basato su tre nuovi macro circoli (Nord, Centro, Sud), articolati in sezioni locali (da costituire) e coordinati a livello nazionale da un ente bilaterale Sindacato/Azienda (Comitato), con lo scopo di tutelare, salvaguardare e valorizzare il patrimonio associativo e tutte le strutture sull'intero territorio italiano.

Siamo arrivati finalmente alla fase elettorale, che vedrà dal mese di ottobre la presentazione delle candidature (e tutti gli adempimenti statutari) per arrivare, a metà dicembre, alle elezioni degli organismi amministrativi, di controllo e di garanzia dei nuovi circoli, con conseguente avvio dell'attività a pieno regime dall'1.1.2021.

Va sostenuta e promossa l'azione per l'iscrizione dei colleghi ai nuovi Circoli, per concorrere col loro voto alla formazione dei nuovi gruppi dirigenti; va sottolineato che, per l'anno sociale 2020, non si pagherà la quota associativa.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono i Circoli un importante strumento, riconosciuto dalla legge, per consentire ai lavoratori di non perdere la loro storia e consentire a Pensionati, Esodati, lavoratori in servizio e neo-assunti di poter condividere esperienze e arricchire l'engagement di tutti al "progetto BNL".

RAPPRESENTANZA SINDACALE

Alla luce della continua trasformazione della struttura della banca sul territorio, in atto da anni, si è posta l'esigenza per il sindacato di mantenere la presenza di una rappresentanza organizzata e capillare tra i lavoratori della BNL: questo ci ha indotto a formulare una proposta alla controparte volta al miglioramento del presidio locale da parte delle strutture sindacali sia nelle grandi piazze, che in provincia.

FLEXIBLE WORKING

A seguito della pressante richiesta avanzata da tempo dalle OO.SS., siamo giunti a sottoscrivere un accordo al fine di consentire l'esercizio - di fatto finora impedito dalla banca - di un diritto quale quello di fruire di permessi anche su base oraria durante le giornate di FW. Esigenza sempre più sentita dai colleghi, soprattutto in una fase in cui il FW è diventato obbligatorio in certe realtà e molto diffuso: da novembre (aspettiamo solo la modifica in SAP), dunque, sarà possibile usufruire di

Roma, 3/08/2020

permessi orari di qualsiasi sorta durante il servizio in modalità Flexi.

Nello stesso accordo è stata ratificata la previsione del CCNL vigente che prevede (in condizioni di normalità) un massimo di 10 gg di Lavoro Agile al mese.

Sarà, inoltre, costituita una commissione paritetica sul Flexible Working, che si occuperà di trattare tutti gli argomenti relativi a tale modalità di lavoro, dalla formazione al diritto alla disconnessione, dalla possibilità di prestare servizio presso altre sedi, alle pressioni commerciali: la finalità della commissione sarà di elaborare possibili innovazioni organizzative (per es. lavoro in F.W. presso sedi BNL diverse da quella propria) e/o schemi di accordi in materia.

Le parti continuano ad essere molto distanti sulla richiesta sindacale di riconoscimento dei Ticket Restaurant durante il Flexible Working.



INCONTRO ANNUALE

Ha avuto luogo anche quest'anno il cosiddetto "incontro annuale", di cui all'art. 12 CCNL; nel corso di tale incontro ci è stato fornito un rilevante pacchetto di dati su organici, mobilità del personale, sedi lavorative e molto altro su cui, visto il confronto svoltosi da remoto e la necessità di approfondire le varie categorie di informazioni ricevute, ci riserviamo di formulare considerazioni e quesiti all'azienda non appena riprenderà il confronto dopo la pausa estiva.

Da sottolineare, in particolare, [le 1238 stabilizzazioni dei colleghi nel corso del piano 2017 – 2020.](#)

REPORTISTICA RELATIVA ALLA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

Da circa un anno si è aperto un confronto, sospeso a causa dell'emergenza COVID19 tra le Organizzazioni Sindacali e la Banca in merito a temi quali la misurazione della Produttività dei singoli team e dei controlli a distanza, e del proliferare di strumenti di misurazione che a volte sono "ridondanti", altre volte sono inutili e la maggior parte delle volte sembrano essere poco "a norma".

Roma, 3/08/2020

La pandemia non ha aiutato questo confronto, anzi ha accentuato le distanze anche in virtù di soluzioni caserecce adottate da manager non abituati ad avere risorse a lavoro lontano dai locali aziendali.

Per questo l'Azienda ha avviato un lavoro di analisi di tutti i REPORT che attualmente sono prodotti nelle quattro divisioni business: Crediti Speciali, Corporate, Private e Retail.

Le intenzioni sono di completare questo lavoro di revisione entro l'autunno e di uscire con informative ai lavoratori mediante un aggiornamento della "Circ. 96/2013".

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto una sede di confronto sulla materia, che potrà svolgersi anche nell'ambito delle Commissioni Politiche (Pressioni) Commerciali e Canali Remoti, prima dell'emanazione delle nuove normative aziendali, e hanno ricordato all'azienda che l'avvio dello studio, il parere di conformità espresso al business e la relativa circolare che sarà emessa NON esauriscono il confronto sulla materia che era stato richiesto e condiviso per evitare tensioni sociali su un argomento così scottante e di attualità.

In sostanza il mese di agosto preoccupa molto le Organizzazioni Sindacali che hanno più volte avvertito l'azienda sul "disastro commerciale" e di immagine che avrebbero provocato alcune scelte effettuate unilateralmente durante la Fase 1 e la Fase 2 dell'Emergenza Covid-19.

Pensiamo in particolare alla concentrazione, nello stesso periodo, di giornate di solidarietà, ferie (su cui si sarebbe potuti essere più elastici) e varie misure di conciliazione vita/lavoro (congedi, lavoro agile ecc.) previste dai decreti, da un lato, e di carichi di lavoro enormi derivanti anch'essi dai decreti (moratorie, liquidità ecc.), dall'altro. Il tutto in una fase di ulteriore rarefazione del personale e conseguente desertificazione dei punti vendita.

Con il suo comportamento l'azienda ha contribuito a costruire un clima aziendale che vede i lavoratori tutt'altro che solidali gli uni verso gli altri, e rende il compito delle Organizzazioni Sindacali di "tenere insieme" tutte le componenti produttive, sempre più difficile e oneroso.

Continuiamo a chiedere all'azienda "di permetterci di aiutarla a sbagliare di meno"