

*Incontro Sindacato/Azienda*

# Molti cambiamenti in corso

Il 2 aprile scorso le scriventi OO.SS. si sono incontrate con l'azienda. Si è trattato di un importante incontro sia per i contenuti sia perché è avvenuto il passaggio di testimone alle guida delle relazioni industriali in azienda. Roberto Quinale lascia infatti la guida delle relazioni sindacali dopo oltre 18 anni nel ruolo e gli subentra Federico Maracci. Ad entrambi vogliamo fare i migliori auguri per i nuovi incarichi.

## My Mobility

Durante l'incontro sono stati trattati diversi temi, il primo è stato la presentazione di *My Mobility* strumento di mobilità aziendale che ci accompagna da ormai 4 anni. *My Mobility* pur non essendo uno strumento che prevede il coinvolgimento sindacale riteniamo che sia **doveroso provare a migliorarlo**

poiché molti colleghi hanno aspettative in tal senso.

Per questa ragione fin dalla sua nascita il Sindacato ha fortemente criticato alcuni meccanismi che penalizzavano e/o escludevano molti colleghi. Con le modifiche apportate recentemente vengono recepite parte delle critiche poste dalle scriventi OO.SS. e viene sensibilmente migliorato il processo.

Le principali novità riguardano le

**"posizioni Prime"** per le quali non vi sono

vincoli di **candidabilità**, tutti i

collegi potranno candidarsi liberamente.

Anche a livello di gruppo sono stati fatti passi in avanti verso una vera integrazione fra le aziende, anche se **permangono ancora sensibilità diverse fra il gruppo BNL e il gruppo BNPP in Italia.**



Ricordiamo comunque che ad oggi *My Mobility* rappresenta una parte marginale dei trasferimenti che avvengono in azienda, infatti l'azienda ci ha comunicato che tramite questo strumento viene gestito non più del 10% dei 2.500 trasferimenti che si registrano ogni anno in BNL.

### Risorse Umane

Il secondo tema trattato è stato il pilota *HR contact strategy*, un progetto volto ad efficientare il contatto con HR.

Gli obiettivi di questo pilota sono la **semplificazione** la **digitalizzazione** e la **chiarezza di informazioni** da mettere a disposizione dei colleghi senza che questi debbano parlare con un gestore.

Il pilota impattava circa il 10% dei colleghi in azienda e i dati riguardano oltre 1.750 tentativi di contatto, il 97% di questi tentativi di contatto è stato gestito senza il contatto diretto con il gestore HR e i **colleghi coinvolti rispondendo ad una specifica survey hanno commentato positivamente questa metodologia con una percentuale del 91%**. La banca ci ha informato che visti gli esiti positivi del pilota intende estendere questa metodologia di lavoro a tutta l'azienda. La comunicazione dovrebbe avvenire su *Echonet* i primi giorni di maggio.

### Stress da lavoro correlato

La banca ci ha poi informato che a seguito degli esiti sulla *survey* sullo stress da lavoro correlato ha deciso di fare dei *focus group* per parlare delle problematiche emerse, come OO.SS. abbiamo criticato tale metodologia, infatti le *survey* per loro natura devono essere assolutamente anonime e parlare con colleghi "a caso" che non abbiano sollevato il problema porterà quasi sicuramente a minimizzare i risultati di uno strumento importante come un sondaggio sullo stress da lavoro correlato.

Riteniamo che **le tematiche emerse come particolarmente critiche debbano essere oggetto di confronto Sindacale**. Unico modo attraverso il quale tutti i lavoratori saranno rappresentati e le questioni trattate in modo adeguato.

### Misure governative

Con l'azienda abbiamo convenuto che invierà a breve una comunicazione a tutti i **lavoratori fragili** per informarli che a seguito del recente decreto "Sostegni" la possibilità di lavorare in *Smart working* verrà prorogata fino al 30/06/2021.

La banca ci ha poi informato che nei prossimi giorni pubblicherà su *Echonet* alcune **condizioni di maggior favore per i colleghi in tema di ecobonus e superbonus**.

*Come sempre appena avremo ulteriori notizie vi aggiorneremo, FABI UILCA e UNISIN colgono l'occasione per augurare a tutti voi una buona Pasqua*

