

## Trattativa Sindacale

# Gli incontri di Febbraio

Nei giorni 1 e 6 Febbraio il Coordinamento Nazionale ha incontrato l'azienda su diversi punti importanti, inerenti lo stato della ristrutturazione del 22 dicembre 2016 e altre vicende di gestione e fine tuning.

### ACCORDI FIRMATI:

**Welfare:** Estensione della copertura del credito Welfare anche agli abbonamenti di trasporti pubblici, come previsto dalla legge di bilancio 2018.

**Percorsi di Carriera:** L'azienda ha riconosciuto legittime le richieste fatte dalle organizzazioni scriventi e quindi sono state garantite le prosecuzioni dei percorsi di carriera per Addetto Agenam e Consulente Daily Banking.

**Riorganizzazione Workout:** Abbiamo sottoscritto il relativo accordo per la definizione della procedura contrattuale; il mondo degli NPL sarà gestito in casa potenziando la struttura attualmente esistente con l'ingresso di circa 50 nuovi colleghi (15 assunzioni di giovani e 35 esperienziati).

### PUNTO DELLA SITUAZIONE:

**Riorganizzazione 22.12.2016:** Sono state ridotte le consulenze di circa 10.000.000€ per il solo 2017; è stato fornito l'elenco degli uffici che potranno effettuare straordinari nel 2018 in conformità agli accordi citati; è stato fornito l'elenco di chiusura e trasformazione delle agenzie che rispecchia gli step del piano industriale; rispetto al piano assunzioni previsto dagli accordi sono state effettuate ad oggi 90 assunzioni (TD), 43 trasformazioni a TD da CIP. Il saldo della mobilità infragruppo tra IN e OUT è positiva (+7).

### Pensionamenti e Esodi:

Dati in HCs – Consuntivo dal 1-1-17 al 31-12-17

Piani	Residuo al 1-1-18	Consuntivo al 31-12	Residuo 2018	Residuo 2019-20
<b>2016-20</b>	96 <sup>(a)</sup>	86 <sup>(b)</sup>	10	
<b>Pensionamenti 2016-18</b>	291 <sup>(c)</sup>	160	130	1
<b>Esodi ABI 2016-18</b>	11 <sup>(d)</sup>	11	-	-
<b>Pensionamenti 2017-20</b>	704	-	22	682
<b>Assunz. Professional 2016-18</b>	Attuate le 60 assunzioni totali			
<b>Note</b>				
a) Tutte stabilizzazioni. L'accordo ne prevedeva 100, l'obiettivo è stato aggiornato considerando +13 per estensione del piano pensionamenti. Di queste 113 stabilizzazioni, 17 già fatte nel 2016. Il Piano 2014-16 è stato attuato				
b) Di cui 1 risorsa disabile stabilizzata nel 2017.				
c) Comprende 6 licenziamenti in applicazione della L.223 e +24 per estensione piano.				
d) Il Piano Esodi 2014-16 al 30-6 è stato attuato.				

**Assunzione figli deceduti in servizio:** Sono stati assunti, nel corso del 2017, 11 nuovi colleghi.

**Flexible Working:** L'azienda ha comunicato 3 modifiche al regolamento finalizzate ad una semplificazione degli adempimenti amministrativi. In particolare:

- Proroga di tutte le scadenze al 30/06/2020 con possibilità di rinnovo tacito ai successivi 30 mesi;
- In caso di cambiamento mansioni/ufficio se nella nuova mansione/ufficio è previsto il flexi questo si ritiene rinnovato in automatico salvo diversa indicazione del responsabile. Se non previsto, questo decade;
- Se si espleta la prestazione fuori dal domicilio va mandata mail in cui si comunica l'indirizzo. Il giorno successivo se tutto è andato bene (collegamento ok e prestazione correttamente erogata) la mail viene cancellata.

Resta ancora irrisolto il tema dell'erogazione del ticket pasto per le giornate fruite presso il domicilio a causa di una posizione non univoca nel settore. Le OO.SS. continuano a ritenere che la fruizione dello smart working, sulla cui diffusione punta anche l'organizzazione aziendale, non debba comportare la benché minima penalizzazione economica.

Roma, 23/02/18



Le OO.SS. reputano, inoltre, che nell'applicazione delle varie opportunità del flexible working offerte dalle norme si possano articolare modalità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Considerano questa una strada di confronto con l'Azienda perché porta reciproco vantaggio migliorando il clima aziendale come dimostrano i risultati di molte ricerche.

Mutui Prima Casa: In caso di vendita e acquisto di nuova prima casa entro il termine di un anno, si semplifica la procedura facendo direttamente il passaggio al mutuo prima casa (A) evitando il doppio passaggio attraverso il rogito

Sistema Incentivante: Relativamente al 2017 la media degli importi erogati e la distribuzione per ruoli è sostanzialmente in linea con i precedenti anni:

Media Erogata di premi per ufficio			
BPI		BNL	
Workout	Direzione Operations	Commercial & Private	Corporate
3.718 €	2.296 €	2.033 €	3.383 €

Resta fermo il giudizio negativo delle OO.SS. rispetto all'incentivante che nelle sue modalità di applicazione si conferma uno strumento divisivo e discriminatorio, piuttosto che una leva motivazionale. I Sindacati confermano, inoltre, la posizione critica sull'aggancio improprio del sistema premiante alle valutazioni professionali (Dialogo) e le ripercussioni che questo comporta sul livellamento verso il basso di queste ultime.

CREDIFARMA: L'azienda ha confermato l'uscita dal capitale della principale azienda fornitrice di credito alle farmacie.

Alert Bonifici: Attualmente gestiti tra la direzione Compliance e Parigi, vedranno l'esternalizzazione degli "Alert minori" in Portogallo.

## **RICHIESTE SINDACALI**

Sappiamo che il Gruppo è in linea con gli obiettivi prefissati: si tratta di risultati raggiunti anche grazie alla responsabilità dei colleghi che accettando molti sacrifici, non solo economici, hanno contribuito in modo rilevante al percorso di ristrutturazione ancora in atto. Non sfugge all'attenzione delle OO.SS. che si sta operando in un contesto in cui il modello stesso di Banca è in discussione: processo diffuso che riguarda l'intero settore. Sono temi che inevitabilmente si incrociano con l'occupazione, con la sua tutela, con il modo in cui si vive nel posto di lavoro.

Ecco perché i Focus richiesti dal Sindacato: PART TIME (distribuzione in azienda), Aggiornamento Roll-Out Blend, Percorsi di carriera, sono solo una parte di un confronto che deve essere a tutto campo per delineare il futuro del Gruppo BNL e del suo personale.

Riguardo al ventilato snellimento dei processi operativi il Sindacato ne verificherà l'effettiva messa in pratica facendo particolare attenzione affinché non si produca un'ulteriore penalizzazione e mancata valorizzazione delle professionalità interne.

Infine, si ribadisce l'impegno del Sindacato in tema di inquadramenti con la sottoscrizione dell'accordo per far proseguire i percorsi di carriera là dove c'è stato un cambio non solo di naming ma in prospettiva anche di mansioni (vedi Agenam e Rete). Relativamente alla ristrutturazione Workout appare senz'altro condivisibile la scelta di mantenere la gestione degli NPL in house - da considerarsi strategica - potenziandone la struttura.

Una scelta in controtendenza rispetto ai gruppi bancari che si stanno liberando dei crediti deteriorati includendo nelle cessioni anche i lavoratori talvolta anche fuori dall'area contrattuale. E' chiaro che sarebbe necessaria una gestione sistemica e non l'attuale polverizzazione che apre a molteplici incertezze. Per il momento la scelta aziendale, pur iniziando un percorso da monitorare con attenzione nei suoi sviluppi, prevede una gestione interna con assunzioni di giovani e figure senior.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario mantenere alta l'attenzione sull'andamento della complessiva riorganizzazione ed intendono monitorare ogni step (e le relative scadenze) di attuazione di un piano complesso ed impegnativo al fine di evitare che si creino eventuali ulteriori ricadute negative in termini economico/occupazionali nel corso di questa ennesima ristrutturazione, e effettueranno un controllo costante rispetto al processo di continua evoluzione tecnologica e le sue ricadute.

Roma, 23/02/18