

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 fruite 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 **anteponendole alle altre permessività.**

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 € | 0,50% |
| 84 mesi | 75.000 € | 1,50% |
| 120 mesi | 100.000 € | 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. |

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.**

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.