



Conclusa nella notte tra il 27 e il 28 maggio la procedura di consultazione sindacale sulla riorganizzazione della Bnl e la decisione aziendale di procedere alla cessione di 2.100 colleghi ad una costituenda Società Consortile. L'Ugl ha siglato unicamente gli accordi inerenti la ristrutturazione e la riapertura degli esodi agevolati, mentre ha respinto quelli che facilitano l'operazione di scorporo.

Lavoratori ceduti al Consorzio? Non con il nostro assenso

Questi gli ordini di motivazioni che ci hanno indotto a respingere il verbale di accordo contenente il dettaglio dei servizi che verranno ceduti e le garanzie atte a mitigare le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale coinvolto nell'operazione:

❑ **Contestazione** dei reali vantaggi in termini di risparmio dei costi ed incremento degli utili che il Consorzio comporterà per il Gruppo Bnp-Paribas. Eventuali sinergie ed economie di scala potevano essere raggiunte senza spezzare in due la banca, ma semplicemente accentrando in Bnl le lavorazioni che le altre società del Gruppo conferiranno al Consorzio.

❑ **Constatazione** che per effetto congiunto delle modifiche organizzative derivanti dalla ristrutturazione, dalla creazione del Consorzio, dall'accresciuto ruolo di Findomestic e dalle caratteristiche di Hello Bank!, la Bnl rischia di scomparire come impresa autonoma.

❑ **La garanzia più importante** per il lavoratori, ossia il rientro in Banca in caso di crisi, cessione o vendita del Consorzio, **di fatto non c'è**. Nell'accordo si parla di una sua lunga validità temporale ma il rientro potrà essere disposto anche in una qualsiasi società italiana del Gruppo. La nostra proposta era di accorciarne la durata a 10 anni con il rientro certo in Bnl, piuttosto che mantenere i 15, con l'inserimento in una possibile bad company di Bnp-Paribas (leggi: New.Co. 2.0).

Accanto a queste motivazioni di fondo aggiungiamo due dettagli che ci paiono utili a completare il quadro dell'intera operazione:

✓ La scrivente aveva fatto presente che la conclusione della consultazione sindacale avrebbe dovuto essere successiva alla costituzione della Società consortile. Questa infatti ad oggi ancora non esiste (costringendo ad usare per qualificarla l'orribile dizione New.Co.). La sigla precoce dell'accordo «di garanzia» finisce così per costituire di fatto un avallo all'operazione di scorporo.

✓ Uno dei protocolli sottoposti all'attenzione dei sindacati consente alla Bnl e al Consorzio mano libera per la mobilità infragruppo di singoli lavoratori, attraverso le modalità del distacco o della cessione individuale del contratto di lavoro. In se poco male, ma verificheremo che attraverso questa misura non ci si appresti a mascherare la scarsa funzionalità del Consorzio.

Considerazione che introduce le riflessioni sul «che fare?» adesso. Vista la complessità della materia dovremo tornarci sopra. Certamente uno dei nostri compiti sarà verificare l'effettiva tenuta giuridica del Consorzio una volta che questo sarà divenuto operativo.

Per i lavoratori in procinto di cessione rimane almeno sostanzialmente intatto il welfare aziendale: estensione e contribuzione aziendale nel Fondo Pensioni e nella Cassa Sanitaria (che diventano strumenti dell'intero Gruppo italiano di Bnp-Paribas), premio aziendale per l'intero anno 2014 (erogazione 2015), buono pasto, premio 25', part time in essere, provvidenze ai figli.

Nei prossimi comunicati illustreremo le modalità per il pensionamento e l'accesso al Fondo di solidarietà che riguarderà nuove 300 unità e riassumeremo i punti salienti della ristrutturazione aziendale già illustrate nei nostri nove precedenti comunicati.

Coordinamento Nazionale dell'Ugl Credito Bnl-Bnp Paribas