



Il benessere dei lavoratori al centro

Un anno pieno di sfide!

Durante tutto il 2024, il tavolo sindacale si è fortemente impegnato nel dialogo con l'azienda su tutta una serie di tematiche che, in piena continuità, saranno oggetto delle prossime discussioni che ci apprestiamo ad iniziare con la controparte: infatti, i primi incontri calendarizzati sono per il 14 ed il 15 gennaio.

Fusione per incorporazione di Banca Agevolarti

Operazione non semplice, in cui il primo obiettivo del tavolo sindacale è stato quello di assicurare la miglior sistemazione possibile – tanto a livello professionale quanto a livello geografico – per non disperdere il capitale umano di quella che è una realtà ricca di giovani capaci e motivati, ai quali diamo il benvenuto in Bnl.

Se su questo tema ci sentiamo soddisfatti

dell'esito finale, altrettanto non possiamo dire sul tema – ormai purtroppo radicato – dei dimensionamenti delle agenzie, sempre più ridotte in termini numerici, con un aggravio ormai insostenibile delle pressioni commerciali **ricominciate subito nel nuovo anno, spinte dalla “voce grossa” che spesso accompagna l'arrivo di nuovi direttori nella rete, per “ben presentarsi”**.

Ecco che allora diviene imprescindibile un lavoro serio, e soprattutto condiviso, sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro e ancor più sull'attenta applicazione di quanto previsto dal nostro accordo sugli esodi che, come noto, prevede un congruo numero di assunzioni, soprattutto rispetto alla rete commerciale: un tema sul quale richiameremo costantemente l'azienda ad un'assunzione di responsabilità che si traduca, finalmente, in un miglioramento delle condizioni della rete commerciale.

Gestione del personale

Ufficio Sicurezza – la situazione dei colleghi che, dopo la causa per interposizione illecita di manodopera (l'ennesima che ha visto la Bnl soccombere) sono stati trasferiti da Roma in agenzie sparse in tutta Italia, senza peraltro avere alcun compito certo. Una questione sollevata anche durante i lavori del Comitato Aziendale Europeo, tenutosi a Bruxelles ai primi di dicembre, in cui abbiamo contestato tale scelta con i vertici di Bnp Paribas.

Ufficio Manutenzione – l'azienda si appresta a fare una manovra d'imperio anche per i 18 colleghi dell'Ufficio Manutenzione, anche loro assunti attraverso una sentenza che ha riconosciuto l'illecita interposizione. L'orizzonte, per questi colleghi, sembra essere quello di una cessione individuale in un'azienda che applica un diverso CCNL rispetto a quello del credito.

Task force – istituite per alcune lavorazioni contingenti che sarebbero dovute durare solo fino a fine del 2024 – che non solo continuano ad essere operative, ma vedono l'impossibilità, da parte dei colleghi che ne fanno parte, di fruire dello *smart working*: una decisione francamente assurda, che non trova nessuna giustificazione considerando che le attività svolte da queste colleghe e colleghi sono tutte di back office e, quindi, ovviamente remotizzabili.

Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti si stanno intensificando; inoltre, assistiamo ad una crescita preoccupante delle valutazioni completamente negative: due elementi che vanno a creare un clima di contrapposizione fra "buoni" e "cattivi" inaccettabile per il Sindacato, che affronterà la questione sin dai prossimi incontri.

Valutazioni professionali

Preoccupante che in About Me, ci sia sempre più spazio per gli obiettivi quantitativi individuali: la contrarietà delle OO.SS. su questa deriva è netta e dovremo valutare con attenzione la liceità di tali rilevazioni.

Salute e sicurezza

Sul tema sicurezza, l'azienda sta introducendo dei sensori "sospetti" sotto le scrivanie dei colleghi che lavorano in Campania. Sospetti perché, a dire dell'azienda, sono sensori che monitorano esclusivamente dei parametri relativi alla qualità dell'aria; ma basta una veloce ricerca sul sito internet dell'azienda produttrice per leggere che servono a "Misurare il tasso di occupazione, misurare la qualità dell'aria, interagire con i dipendenti, gestire le prenotazioni di spazi e risorse."

Una misura già vista a suo tempo nel sito di Aldobrandeschi propedeutica a tutta una serie di "dubbie ottimizzazioni" aziendali.



Smart working

Gli spazi del palazzo di direzione generale si riducono per “mettere a reddito” l’immobile: sembra quindi evidente che lo *smart working*, da strumento di conciliazione tempi di vita lavoro facoltativo, possa divenire via via sempre più obbligatorio. Sappiamo come lo *smart working* sia una richiesta che arrivi anche da lavoratrici e lavoratori, ma pure vogliamo che questa flessibilità rimanga nella libera disponibilità delle persone anziché divenire una nuova misura impositiva nella vita di ciascuno di noi.

L’anno che verrà...

Il 2025 si presenta quindi come un anno pieno di sfide; oltre a quelle che ci portiamo dagli anni precedenti, all’orizzonte si profilano altri argomenti. Due per il momento quelli principali:

- **revisione dell’accordo sulla barra telefonica:** tema delicato, visto che il mondo dei canali remoti, come ormai evidente, si sta sempre più allargando, abbracciando un numero via via maggiore di colleghe e colleghi;
- **riflessione sugli inquadramenti:** l’accordo sul tema è ormai troppo datato, e non riesce più ad intercettare le nuove e diverse professionalità create negli anni. Su questo, anche da parte aziendale, vi è la volontà di un confronto costruttivo per dare nuovi orizzonti di crescita alle lavoratrici ed ai lavoratori della Bnl.

Per accompagnare il percorso di trasformazione organizzativo, da parte aziendale c’è una crescente ricerca di collaborazione con le Organizzazioni Sindacali che lavorano per arrivare ad accordi che tutelino sempre meglio i lavoratori.

Pertanto sarebbe utile arrivare ad un clima lavorativo più sereno rispetto a quello non proprio idilliaco che i colleghi si trovano a vivere quotidianamente in un crescendo di provvedimenti disciplinari per futili motivi quando in passato è

sempre bastato un semplice chiarimento verbale per risolvere il problema.

Questo periodo fatto di reprimende e lettere di ammonimento alimentano un clima persecutorio verso i colleghi che non aiuta certo la ricerca del bene comune tanto auspicato dagli incontri Sindacato/azienda.

Il benessere dei lavoratori BNL è la prima imprescindibile condizione per arrivare ad un'azienda in salute e proiettata verso un florido futuro.