

Il 2024 si è chiuso con un importante segnale di ripresa delle relazioni sindacali. Le tensioni degli anni passati, generate da scelte aziendali che hanno avuto un forte impatto

sui lavoratori e sulle lavoratrici, a partire dalle difficili vicende legate alle esternalizzazioni e ai contenziosi legali, hanno portato a un clima di sfiducia e scontro. Tuttavia, la volontà di costruire un nuovo dialogo, improntato su rispetto reciproco e obiettivi comuni, ha aperto la strada ad una fase di confronto costruttivo che ha portato alla sottoscrizione di diversi accordi:

- **Accordo sul Piano Uscite e impegni per la nuova occupazione**

Quest'accordo rappresenta un passo significativo nel rilancio delle relazioni sindacali all'interno del gruppo BNL BNP Paribas, Un accordo innovativo che si rivolge ai dipendenti prossimi alla pensione e che offre loro l'opportunità di aderire volontariamente al fondo di solidarietà per anticipare l'uscita dal lavoro. Dopo diversi anni di gestione autonoma da parte aziendale sul tema dei pensionamenti anticipati, questa intesa segna il ritorno di una partecipazione attiva del tavolo su questo

tema, a garanzia di una maggiore tutela delle persone. Un accordo che mette al centro il tema della nuova occupazione garantendo un rapporto uscite entrate dello

0,8%, con particolare attenzione alla rete commerciale per la quale si è previsto un rapporto di sostituzione 1:1 atto a rafforzare la presenza di BNL sul territorio. In questa occasione non solo si è portato il tavolo negoziale a condividere un piano di uscite che assicura i dipendenti vicini alla pensione e garantisce un

importante impegno in termini di assunzioni ma si è anche riuscito a conseguire importanti obiettivi per il benessere dei lavoratori in servizio: aumento del ticket ad 8 euro, introduzione del ticket di 4 euro per i lavoratori in smart working, incremento del contributo aziendale al fondo pensione al 4,50%.

- **Accordo estensione Flexi in rete**

Il 7 giugno 2024 è stato finalmente raggiunto un accordo sull'estensione dello smart working nella rete delle agenzie BNL, un risultato importante che copre più del 70% dei colleghi di rete e che rende ancora più lungimirante l'aver introdotto a partire dal 1 giugno 2024 il pagamento del buono pasto anche nelle giornate di smart working. Un

risultato atteso e richiesto da tempo, uno strumento concreto per rispondere alle necessità dei lavoratori di conciliare il lavoro con la vita privata e al contempo affrontare le sfide della modernizzazione del settore. Nella rete agenzie BNL il flexi non è più una **concessione aziendale ma un nuovo modello di organizzazione del lavoro**. L'accordo include garanzie importanti per i lavoratori: diritto alla disconnessione, salvaguardia di diritti contrattuali, retributivi e normativi, monitoraggio sindacale e aziendale dell'applicazione dell'accordo, per assicurare che ne siano rispettati i principi e gli obiettivi e che siano rimossi tutti gli ostacoli all'effettiva fruizione del flexi.

- **ACCORDO VAP (e relativi allegati: 1-2 e 3)**

Anche se l'accordo sul VAP (Valore Aggiunto di Produzione) non rispecchia pienamente le aspettative della

FISAC CGIL che avrebbe voluto veder riconoscere ai lavoratori BNL un importo più alto, visti i risultati economici straordinari conseguiti dal nostro istituto di credito e ottenuti grazie all'impegno ed all'abdicazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'istituto, costituisce comunque un punto di parziale equilibrio tra le richieste delle OO.SS e la difficoltà aziendale di rendersi autonoma dalle imposizioni di BNP, un passo avanti che ha migliorato i risultati rispetto all'anno precedente. In questa trattativa **siamo riusciti in primis ad eliminare il desiderata aziendale, già propostoci nel 2021, di erogare il vap solo in caso di un risultato positivo anno su anno, desiderata che per noi era, è, e sarà sempre inaccettabile, in quanto si**

tratta di una deroga in pejus all'art. 51 comma 6 del CCNL. Abbiamo ottenuto l'inserimento di due mesi di congedo parentale come periodo da non conteggiare al fine della decurtazione del vap; abbiamo ridotto al massimo la possibilità che i giorni di ferie acquistabili

tramite welfare possano essere declinati dal responsabile gerarchico; abbiamo semplificato il meccanismo degli indici eliminando il meccanismo dei malus, assicurando così che il vap possa solo crescere e non diminuire. Abbiamo ottenuto un incremento economico del 13% sul fisso (l'azienda era partita da un incremento del 2%), prevedendo un ulteriore possibile incremento del 15% sulla parte variabile che, se raggiunta, porterebbe l'incremento al +28%.

Come Fisac CGIL non possiamo non constatare che nonostante le intese raggiunte su diversi fronti, l'azienda nel corso dell'anno appena trascorso ha continuato a mantenere posizioni rigide su alcuni aspetti cruciali che a nostro avviso sono in parte derivanti dalla difficoltà della Direzione aziendale BNL di adottare scelte autonome e in linea con le specificità del contesto lavorativo e sociale italiano. **Le decisioni sembrano essere state sempre più il riflesso diretto delle imposizioni della Casa Madre parigina** che spesso non ha tenuto nella giusta considerazione né le peculiarità del nostro mercato e del nostro ordinamento giuridico né gli interessi dei lavoratori BNL.

Come FISAC CGIL, ci presentiamo a questo nuovo anno di confronto sindacale con spirito costruttivo, ma anche con fermezza nel difendere gli interessi dei lavoratori: insisteremo affinché ogni innovazione venga gestita con chiarezza e in modo partecipativo, lavoreremo per garantire che le OO.SS. siano parte attiva nella definizione e implementazione dei nuovi strumenti di lavoro, monitoreremo costantemente che la tecnologia venga introdotta nel rispetto dei diritti e della dignità di ogni lavoratore.

Guardiamo al futuro con determinazione e spirito di collaborazione, pronti a superare le difficoltà e a costruire un ambiente di lavoro equo, innovativo e rispettoso.

All'azienda chiediamo: maggiore autonomia decisionale per la Direzione nazionale, affinché possa operare scelte strategiche che tengano conto delle specificità del contesto italiano, trasparenza nei processi decisionali, con il coinvolgimento attivo delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori, rispetto per i diritti dei lavoratori BNL, che non possono essere sacrificati per logiche centralizzate e distanti dalla realtà locale.

La partecipazione e il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori della BNL sarà fondamentale in



Anno nuovo, relazioni nuove: il futuro si costruisce insieme

questa fase di transizione del settore.

Restate informati, partecipate alle assemblee e condividete con noi le vostre preoccupazioni e proposte.

Insieme possiamo fare la differenza!

Un nuovo capitolo si apre. Costruiamolo insieme!