

In questo numero della nostra newsletter troverete una panoramica completa sui temi più rilevanti discussi nelle ultime settimane: dalle evoluzioni legislative europee che riguardano direttamente il nostro CAE, alle principali vertenze in corso, fino alle novità sul lavoro da remoto e sull'impatto delle trasformazioni tecnologiche nel Gruppo. Un quadro sintetico ma approfondito per restare aggiornati e consapevoli delle sfide e delle opportunità che ci attendono.

Simona COSTAGLI, Economist at BNP Paribas

Le nuove dinamiche dell'economia globale

Nel suo intervento, **Simona Costagli**, economista di BNP Paribas e Responsabile degli Affari Istituzionali e della Ricerca, ha illustrato i principali cambiamenti politici ed economici che stanno ridefinendo lo scenario internazionale. Tra questi, un ruolo centrale lo giocano le **nuove tasse all'esportazione introdotte dagli Stati Uniti**, misure che stanno generando ripercussioni su scala mondiale.

La situazione economica dell'Italia

Costagli ha evidenziato come il contesto italiano mostri segnali positivi, con una **crescita del PIL e della produzione intorno al 3%**. Tuttavia, persistono due elementi critici:

- l'invecchiamento della popolazione,
- un tasso di disoccupazione nel Sud stabile intorno al 30%.

Nonostante ciò, l'indebitamento delle famiglie italiane rimane **inferiore alla media europea**, un fattore che contribuisce a una relativa stabilità finanziaria.

Un settore bancario in forte trasformazione

Il settore bancario italiano sta vivendo un anno particolarmente dinamico. Le banche, spinte dalla **crescenti pressioni competitive**, stanno valutando e avviando processi di **consolidamento tramite fusioni**. A influenzare il mercato sono soprattutto:

- la volatilità dei tassi di interesse, con impatti su raccolta e credito,
- la trasformazione digitale accelerata,
- requisiti normativi sempre più rigorosi.

Le performance di BNL e le sfide future

BNL mostra un trend positivo, in linea con le aspettative. Tuttavia, la banca non copre ancora pienamente il costo del



capitale, elemento che richiede interventi mirati per:

- rafforzare la sostenibilità del modello di business,
- consolidare le fonti di ricavo,
- migliorare la **customer satisfaction**.

Nonostante queste sfide, BNL si conferma tra i **primi tre gruppi bancari italiani per livello di ricavi**, posizionandosi come uno degli attori più rilevanti del mercato.

Carlo FAZZI - Head of Social Affairs and Ethics

L'intelligenza artificiale come opportunità per il settore bancario

Carlo Fazzi, **Head of Social Affairs and Ethics**, ha sottolineato come l'intelligenza artificiale sia considerata un'opportunità e non una minaccia. Le soluzioni di **analisi automatizzata dei documenti** sono già operative e l'IA generativa supporta le reti commerciali fornendo raccomandazioni, senza però sostituirsi alle decisioni umane.

Una partnership con **Mistral** e la creazione di un **comitato congiunto di monitoraggio** consentono al Gruppo di governare l'impatto delle nuove tecnologie, mantenendo le persone al centro della strategia pur rispondendo a requisiti di performance, normative e aspettative sociali.

Esperienza cliente: strategia omnicanale e ruolo centrale dell'essere umano

Sul fronte della customer experience, la banca sta puntando su un **approccio ibrido** dei canali. I servizi digitali e le filiali fisiche vengono concepiti come **complementari**, con l'obiettivo di offrire servizi sempre più personalizzati e pertinenti.

La tecnologia permette ai team di liberarsi dalle attività ripetitive, aumentando il tempo da dedicare alla relazione diretta con la clientela. Pur essendo un acceleratore strategico, il fattore umano rimane essenziale.

Piano 2027-2030: filiali centrali nel modello ibrido

Nello sviluppo del piano industriale 2027-2030, la rete delle filiali resta un **pilastro fondamentale**. Le agenzie si inseriscono in un ambiente ibrido, dove ogni cliente può scegliere **come e con quale frequenza interagire** con la banca, in base alle proprie esigenze e ai servizi richiesti.

Parallelamente, si stanno creando **nuovi spazi di lavoro** per rafforzare i contatti da remoto e migliorare ulteriormente l'esperienza del cliente.

Relazioni sindacali e modernizzazione dei modelli occupazionali



Sul versante sociale, a giugno le organizzazioni sindacali hanno inizialmente **respinto la proposta dei contratti di lavoro misti**, che combinano una parte da dipendente con salario fisso e una parte da agente a provvigioni. Un modello introdotto da Intesa Sanpaolo che ha portato alla creazione di un **gruppo di lavoro interno** e a nuovi accordi sui servizi alla clientela da remoto e sulla **modernizzazione dei percorsi professionali**.

Si valuta anche la possibilità di unire alcuni **centri di competenza IT e di back-office**. Protocolli interni vigilano affinché gli obiettivi commerciali restino coerenti con i **valori del Gruppo**.

Smart working e presenza in sede: verso un modello flessibile

Infine, è stato affrontato il tema del lavoro da remoto. Il management intende richiedere una **presenza in sede di almeno due giorni a settimana**. Le direzioni locali hanno mostrato apertura verso una **flessibilità controllata**, lasciando ai manager la possibilità di valutare eccezioni in casi specifici.

Trasferimenti IT e Back-Office BNL

Trasferimenti IT e Back-Office BNL: sintesi delle cause legali 2021-2024

Origine della controversia: la cessione dei servizi IT e Operations

Tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022, BNL ha avviato la **cessione di parte delle attività IT e di back-office** a società del gruppo **Cap Gemini** e **Accenture**, coinvolgendo **780 lavoratori** (250 nell'IT e 530 nelle Operations).

Tutte le **cinque sigle sindacali del settore bancario** si sono opposte all'operazione, organizzando due scioperi di forte adesione e coinvolgendo anche la stampa specializzata e membri del **CAE**.

Nonostante questa opposizione, il Gruppo ha portato avanti il trasferimento, avviando una lunga stagione di contenziosi. Le prime sentenze hanno dato **ragione ai lavoratori**, spingendo BNP Paribas a presentare appello.

Cause IT: confermata la vittoria dei lavoratori

Ricorso iniziale: 170 lavoratori IT trasferiti a Cap Gemini.

Rinunce: alcuni ritiri hanno ridotto il gruppo a 136 ricorrenti attivi.

Esito in primo grado:

- Sentenza rapida, senza istruttoria e decisa in un'unica udienza.
- I lavoratori vincono.

Esito dell'appello (ottobre 2023):

• La Corte conferma integralmente la sentenza di primo grado, sempre con iter rapido ed essenziale.

Caso separato:



Un singolo lavoratore ha agito con ricorso distinto:

• La banca vince in primo grado.

• L'appello è ancora pendente.

Cause Back-Office: esiti alterni ma primi appelli favorevoli ai lavoratori

Ricorso iniziale: 370 lavoratori (su oltre 500 trasferiti) avviano 15 ricorsi.

Rinunce: circa 140 lavoratori ritirano il ricorso, lasciando ~230 attivi.

Esiti in primo grado:

• 5 ricorsi favorevoli alla banca

• 9 ricorsi favorevoli ai lavoratori

Stato degli appelli (maggio 2024):

I **primi quattro appelli** relativi alle sentenze sfavorevoli alla banca hanno confermato la tesi dei lavoratori, con decisioni **in un'unica udienza** e senza istruttoria, seguendo il recente orientamento del Tribunale di Roma nei casi analoghi.

Rimanenti ricorsi: tutti gli altri appelli sono ancora pendenti.

Conclusione: la lezione del CAE su dialogo e trasparenza

Dal 2021, il **Bureau del CAE** ha espresso forte rammarico per l'escalation del conflitto e la **scarsa collaborazione della** direzione italiana con i sindacati.

La vicenda dimostra la necessità, strategica e organizzativa, di una **consultazione anticipata, trasparente e costruttiva**con le rappresentanze dei lavoratori.

Un dialogo proattivo può:

- evitare contenziosi lunghi e costosi,
- tutelare la continuità operativa,
- preservare la fiducia del personale e degli stakeholder esterni.

UE: il Parlamento Europeo approva la revisione della Direttiva CAE

Una riforma storica per i Comitati Aziendali Europei

Il **9 ottobre 2025**, il Parlamento Europeo ha approvato la revisione della **Direttiva sui Comitati Aziendali Europei** (CAE).

La modifica è particolarmente rilevante per tutte le aziende — come BNP Paribas — che operano con accordi anteriori a settembre 1996, i cosiddetti **accordi "pre-Direttiva" o accordi ex Articolo 13**.



Cosa cambia: fine delle esenzioni per gli accordi precedenti al 1994

Finora, gli accordi firmati prima della Direttiva del 1994 erano **esentati da molte norme minime** previste dalla regolamentazione europea.

La revisione approvata introduce tre cambiamenti chiave:

1. Stessi diritti minimi per tutti i CAE

Tutte le multinazionali opereranno secondo **gli stessi standard minimi obbligatori** in materia di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori.

2. Possibilità di rinegoziare senza perdere il CAE

Le aziende con accordi anteriori al 1994 potranno avviare negoziazioni senza il rischio di **rimanere prive di un CAE fino** a tre anni, come accade oggi.

Se la trattativa non dovesse andare a buon fine, si applicheranno automaticamente le **disposizioni sussidiarie**, garantendo comunque la continuità della rappresentanza.

3. Norme transitorie e tempi di attuazione

Le procedure nazionali di recepimento definiranno quando e come entreranno in vigore le modifiche.

Cosa cambia per BNP Paribas

Per il Gruppo, la revisione non comporta effetti immediati, ma apre un percorso di preparazione importante per il CAE.

Le prossime fasi prevedono:

- Dialogo con il Management per chiarire obiettivi e posizione del Gruppo.
- Monitoraggio del calendario di recepimento nazionale, che dovrà concludersi entro due anni dalla pubblicazione della Direttiva, quindi entro fine 2027.
- Analisi comparativa tra l'accordo CAE attualmente in vigore e le nuove disposizioni sussidiarie che si applicherebbero in caso di apertura e fallimento di un nuovo negoziato.

Conclusione: verso standard europei uniformi

Con l'entrata in vigore della revisione, la maggior parte dei CAE europei opererà secondo **standard moderni e uniformi**di partecipazione e consultazione.

L'accordo attuale di BNP Paribas resta valido e non richiede revisioni immediate. Tuttavia, sarà essenziale una **valutazione strategica** per definire come e quando allinearsi alla nuova Direttiva, garantendo continuità ed efficacia del



ruolo del CAE.

Nuova Carta Europea sul Lavoro Agile

Cosa prevede e perché è importante

La **nuova European Charter on Teleworking**, firmata nel **luglio 2025**, è stata ufficialmente pubblicata ed è ora disponibile per la consultazione sulla piattaforma interna.

Si tratta di un documento strategico che rafforza il quadro normativo e organizzativo del **lavoro da remoto** nelle strutture del Gruppo.

Lavoro da remoto fino al 50%: un nuovo standard europeo

In un contesto internazionale in cui lo smart working è sempre più centrale, la nuova Carta introduce una misura fondamentale:

🛘 le posizioni eleggibili potranno svolgere lavoro da remoto fino al 50% del tempo.

Si tratta di un passo avanti significativo per l'equilibrio vita-lavoro, la sostenibilità del lavoro e la modernizzazione dei modelli organizzativi.

Sospensione dello smart working: revisione obbligatoria dopo 6 mesi

Un altro elemento innovativo riguarda le eventuali sospensioni del telelavoro.

La Carta stabilisce che ogni sospensione debba essere:

- riesaminata obbligatoriamente dopo sei mesi,
- valutata con criteri trasparenti e uniformi,
- gestita in modo da garantire maggiore equità tra i lavoratori.

Un comitato annuale per monitorare l'applicazione

Per garantire la corretta attuazione delle nuove regole, sarà istituito un Comitato di follow-up annuale incaricato di:

- monitorare l'applicazione della Carta,
- valutare eventuali criticità,



•	proporre	miglior	amenti	onerativi
•	proporte	mignor	amcma	υροιαίινι.

Leggi anche:

CAE BNP Paribas, aggiornamenti su Portogallo: salari e smart working