Negli incontri di fine Maggio ci è stato illustrato il Bilancio Sociale (Dichiarazione non finanziaria) 2017. Il modello in BNL, che ricalca quello di casa madre, si basa su 4 pilastri: finanziare l'economia in modo etico; favorire lo sviluppo dei dipendenti; l'impegno verso la società; impegno ambientale per arginare il cambiamento climatico.

Tra i temi relativi ai lavoratori quelli della della Diversity a livello di diversità di genere alle previsioni del dlgs 56/2016, l'attività della Commissione P.O., la disabilità.

L'adeguamento alle previsioni del dlgs 256/2016 su questi temi e il lavoro svolto sul campo è senza dubbio meritorio ma come OOSS non possiamo mancare di osservare che parlare di sostenibilità significa anche interrogarsi su come dare credito ai soggetti più deboli, esclusi dai servizi finanziari; sui diritti umani e del lavoro; sulla trasparenza; sulle forme di governance e partecipazione; sul divario enorme tra chi offre un prodotto e chi lo acquista; sui comportamenti in ambito fiscale; sulle paghe dei dirigenti; su un modello che ragiona su orizzonti di brevissimo periodo; sulla speculazione; sui nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di sfruttamento… e su molto altro ancora. Aspetti strettamente legati tra di loro, taluni toccati ma non compiutamente declinati. Ancora oggi, malgrado le norme e alcune buone pratiche, l'ossessiva ricerca del massimo profitto nel minore tempo possibile è il principale motore che spinge a comprimere i costi, quelli del lavoro in particolare e a trascurare ogni altra considerazione a dimostrazione che, sebbene i temi della responsabilità sociale siano una realtà, il cammino è in salita e non compiuto.

L'azienda ci ha inoltre informato di una nuova "esternalizzazione", cioè di spostamento di attività a Lisbona. Si tratta delle attività "controlli di merito e regolarità formale sulla clientela Individual e Private" e "monitoraggio sulle misure di rischio" della Direzione Rischi, attualmente svolta in DG a Roma. Anche questa scelta rientra in una più vasta strategia, che coinvolge l'intero Gruppo BNP Paribas.

L'impatto sui colleghi interessati viene neutralizzato attraverso il mantenimento della propria sede lavorativa e la ricollocazione all'interno della medesima Direzione (per 5 colleghi), o in altre direzioni (per 3 colleghi di cui uno distaccato in altra società del Gruppo).

Di fronte alle preoccupazioni espresse da parte sindacale rispetto ad un trend che si consolida, l'Azienda, pur assicurando che si tratta di accentramenti di attività per le varie entità del Gruppo che non impatteranno sulla fisionomia della Banca in Italia, ci ha confermato che il Portogallo continuerà ad assorbire nel prossimo futuro lavorazioni del Gruppo BNP Paribas, fino ad oggi svolte in altri stati dell'Europa continentale.

Il Sindacato ritiene che, in tema di consorzi ed esternalizzazioni, rispetto alle scelte fatte negli ultimi anni ed al posizionamento assunto dalle Organizzazioni Sindacali sia necessario un confronto più ampio, anche alla luce delle prossime evoluzioni che riguarderanno BPI e che vedranno come sempre il Sindacato impegnato al fine di assicurare le più ampie tutele ai colleghi interessati.

Infine, apprendiamo con soddisfazione che la Banca ha accolto le nostre obiezioni sui criteri di anzianità nel ruolo previsti per accedere alle posizioni disponibili in **My Mobility**. Avevamo, infatti, denunciato la disparità di trattamento legata all'età anagrafica in un precedente comunicato e la questione è stata oggetto di un aspro confronto con le RR.SS.AA. di Milano.

Adesso le regole sono sicuramente più eque in quanto prevedono che possano candidarsi tutti i colleghi – **senza distinzione di età** – che hanno maturato una permanenza minima di:

- 24 mesi (e non più di 36) nella POSIZIONE per i ruoli con portafoglio, di coordinamento commerciale e di contact center (verso Rete) e per i ruoli della rete operations (verso Rete e DG). Tutti questi, inoltre, al superamento di 48 mesi complessivi nello stesso RUOLO, potranno candidarsi anche se la permanenza nell'ultima posizione è inferiore a 24 mesi.
- 24 mesi nel RUOLO per tutti gli altri.

Altrettanto importante è il superamento, in entrambi i casi, del precedente vincolo, presente già nel vecchio job posting, che interrompeva il conteggio dei 24 mesi in caso, ad esempio, di cambio agenzia pur mantenendo lo stesso ruolo di PA o CCP, o di cambio naming. Adesso, invece, le eventuali modifiche intervenute al solo naming (di ruolo e/o posizione) che non comportano un nuovo perimetro di attività gestite, non interrompono il conteggio dei 24 mesi.

Il test pilota, inoltre, è concluso ed ora il nuovo processo di mobilità è esteso a tutto il perimetro BNL/BPI con posizioni su tutta Italia. Adesso resta da superare l'ulteriore **assurdo paletto che impedisce la candidatura per ruoli di DG da parte di colleghi provenienti da ruoli di Rete con portafoglio assegnato, ruoli di coordinamento commerciale e di contact center**.