



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

**Sistema incentivante** - Nell'incontro del 16 maggio scorso sono stati presentati i meccanismi dell'incentivante 2017 (erogazione 2018) e quelli dell'anno corrente. Il confronto ha permesso di comprendere meglio logiche e modalità di funzionamento; ma le OO.SS. in nessun modo condividono uno strumento che è regolato dalla totale discrezionalità della Banca.

Pertanto ogni tentativo di esponenti aziendali locali di accreditare tesi di "condivisione sindacale" è privo di ogni fondamento.

L'incontro è stato l'occasione per chiarire alcune criticità raccolte tra i colleghi:

- lavorare in Flexible Working non ha nessuna incidenza sui meccanismi incentivanti;
- nelle agenzie saranno rafforzati gli obiettivi di squadra, con modalità diverse tra le varie figure professionali, compresi i Consulenti Daily Banking;
- la formazione obbligatoria incide sui meccanismi dell'incentivante. Pertanto le RRSSAA dovranno monitorare la corretta fruizione della formazione, anche per i colleghi in Flexible Working.

**Indicatori VAP** - Positiva la verifica degli indicatori di produttività che permettono l'erogazione del VAP. Firmato, quindi, l'accordo che consente ai colleghi di percepirlo in contanti nello stipendio di luglio (ritenuta al 10%), o in welfare (senza trattenute con RAL inferiore a 80.000€).

**Uscite incentivante** - L'ultima verifica (6 giugno) ha evidenziato poco più di 1000 adesioni di colleghi (di cui 34 opzioni donna); nella cifra sono compresi i 36 che si erano già dimessi prima dell'avvio della campagna, a cui spetta l'incentivo grazie agli accordi sindacali. Nelle società del Gruppo hanno aderito altri 36 colleghi. Le organizzazioni sindacali hanno chiesto all'azienda la possibilità di accogliere tutte le domande in eccesso e di valutare anche le domande dei colleghi che pur essendo rimasti fuori dalla campagna hanno deciso di riscattare la laurea per potervi rientrare. Aspettiamo risposte ma l'atteggiamento dell'Azienda è stato da subito molto conciliante.

**Procedimenti disciplinari** - In leggero aumento i procedimenti (100), a causa di vecchie sentenze concluse nel 2018 che hanno portato a 16 licenziamenti; più del doppio degli anni precedenti. Tre questioni sono state poste all'attenzione aziendale:

1. Interrogatori preventivi dei colleghi senza la presenza di un rappresentante sindacale. Le verifiche aziendali acquisiscono prove e confessioni da utilizzare poi in sede disciplinare. Il Sindacato si rende disponibile ad iniziare un percorso congiunto con l'Azienda allo scopo di offrire maggiori garanzie ai colleghi già sotto pressione e provati da una brutta esperienza che, nel peggiore dei casi, potrebbe concludersi anche con un licenziamento.
2. Gestori commerciali, serve una normativa che ne delimiti le responsabilità sui controlli della documentazione fornita dalle Reti Terze e dei mediatori creditizi.

3. Maggiore tolleranza nell'interpretazione del Codice Etico (Conflitto d'interessi), che proibisce ai colleghi la gestione di c/c e titoli di un familiare. Una gestione spesso attuata per aiutare un parente in difficoltà.

**Ricorsi delle valutazioni di Dialogo** - Sono 48 i ricorsi avverso le valutazioni di Dialogo 2018/19 in corso. Il punto della situazione verrà fatto a fine giugno, nell'ambito dell'incontro annuale sullo stato dell'Azienda previsto dal CCNL (organici, promozioni, trasferimenti ecc.).

**Piano di Innovazione 2019** - È in fase di valutazione un accordo proposto dall'azienda per beneficiare delle vigenti disposizioni di legge in materia di decontribuzione relativa all'erogazione dei premi di produttività.