

DOCUMENTO POLITICO

Assemblea costitutiva Coordinamento di Gruppo BNL - BNP Paribas

“Non inorgogliarti dei tuoi nuovi diritti, la tua forza non è in te. Se la grande organizzazione sindacale che ti protegge dovesse declinare, ricominceresti a subire le stesse umiliazioni di una volta, saresti costretto alla medesima sottomissione, al medesimo silenzio; dovresti ancora una volta piegarti sempre, sempre sopportare, non osare mai alzare la voce. Non è stata soppressa la miseria, né l’ingiustizia, ma non sei solo. Se cominci ad essere trattato come un uomo, lo devi al sindacato. In avvenire, non meriterai di essere trattato come un uomo, se non saprai essere un buon membro del sindacato.”

Simone Weil

Il repentino e inaspettato cambio dello scenario politico prodotto dalla crisi di agosto che ha portato al cambiamento della compagine governativa consente al sindacato di avere finalmente degli interlocutori con i quali confrontarsi. Essere passati dalla flax Tax alla possibile riduzione del cuneo fiscale è indubbiamente un passo avanti incoraggiante. Ma non basta. Dal governo ci aspettiamo un cambio di marcia e di indirizzo che abbandoni definitivamente la politica liberista e illiberale, anti solidale e sovranista propugnata da Matteo Salvini.

Viviamo in un’epoca in cui proliferano formazioni esplicitamente razziste e neofasciste che la CGIL deve contrastare con forza per rinsaldare i valori della Costituzione ribaditi dall’articolo 1 e 2 dello Statuto. Mai più fascismi mai più razzismi non è solo uno slogan, è convinzione politica che deriva dal nostro passato, che ci caratterizza politicamente, è parte essenziale del nostro essere. È quindi necessario ricostruire una rappresentanza collettiva dentro e fuori i luoghi di lavoro per difendere e sviluppare i diritti universali che si tentano di calpestare.

Per questi motivi non possiamo tacere di fronte alle politiche repressive e guerrafondaie messe in campo dalla Turchia di Erdogan. La nostra voce si è fatta sentire, abbiamo manifestato, abbiamo indirizzato richieste precise contro l’aggressione intollerabile verso la popolazione civile e le forze curde del nord-est della Siria. Nella nostra protesta c’è la consapevolezza delle sofferenze di questo popolo, diviso in quattro stati e altrettanti regimi. C’è il nostro sostegno all’amministrazione autonoma del Rojava, dove i curdi hanno costituito un’esperienza governativa fondata sull’uguaglianza tra uomini e donne e sulla libertà di culto. Allo stesso modo Siamo al fianco del Popolo cileno che, per colpa della politica criminale della giunta fascista di Miguel Piñera, rischia di far tornare il paese ai drammi dei tempi di Pinochet.

Il ristagno della crisi economica

In Italia è presente una forte disuguaglianza dei redditi che non sembra ridursi.

Un recente studio della banca d’Italia misura una distribuzione del patrimonio italiano fortemente concentrata, in cui il 10% della popolazione con più ricchezza detiene il 46% del patrimonio totale. Al contrario, il potere di acquisto dei salari dal 2010 al 2014 è diminuito del 3,5%, e quello delle pensioni negli ultimi quindici anni del 33%, fenomeni preoccupanti

che accompagnano una crescita della povertà che non ha eguali nella storia degli ultimi 40 anni.

Secondo dati ISTAT 1,8 milioni di famiglie vive nella povertà assoluta, 3 milioni in povertà relativa e 18 milioni sono ritenuti a rischio.

La CGIL da tempo ha segnalato che occorre una energica politica industriale che sappia individuare i settori, i comparti, le produzioni sui quali valga la pena investire. In futuro temi come innovazione, occupazione, sostenibilità ambientale, dovranno essere il perno di una consapevole politica economica articolata in politica industriale e politica del credito. Una saggia politica industriale decide quali settori diventano strategici e li accompagna con adeguate politiche di investimento, e in tutto ciò le banche hanno un ruolo dirimente.

Le banche devono essere più collegate all'attività tradizionale di intermediazione creditizia, devono continuare a svolgere la trasmissione del credito tra imprese e famiglie per contribuire a generare l'equilibrio tra investimenti e risparmi piuttosto che alimentare la finanza finalizzata a fare altra Finanza.

Luciano Gallino, professore emerito dell'università di Torino, morto nel 2015, coniò un neologismo per descrivere questo nuovo sistema sociale: "*finanzcapitalismo*" ovvero un sistema nel quale il denaro investito viene fatto circolare sui mercati allo scopo di produrre immediatamente una maggior quantità di denaro, in un crescendo patologico che mette a rischio le condizioni di lavoro, i salari, la sicurezza alimentare, la Sanità, la previdenza sociale, i diritti umani, l'istruzione, la ricerca, i servizi sociali, i sostegni al reddito, la qualità della vita e i rapporti interpersonali, le funzioni delle istituzioni e i contenuti della democrazia. In altre parole, c'è di mezzo il senso di un'intera civiltà.

La questione meridionale

La "questione meridionale", termine coniato dal deputato di estrema sinistra, Antonio Bilia nel lontano 1873 e trattata con estrema lucidità e impressionante attualità, cinquantatré anni dopo da Antonio Gramsci nel saggio "Alcuni temi della questione meridionale" rimane una condizione irrisolta. L'idea che il Mezzogiorno fosse la palla al piede "che impedisce più rapidi progressi allo sviluppo civile dell'Italia" propagatasi tra gli operai delle fabbriche del nord grazie al ceto intellettuale - borghese che alimentava la vita politica italiana dall'età giolittiana all'avvento del fascismo, è ancora abbondantemente diffusa.

La Fisac Cgil di BNL non rimane indifferente, siamo convinti, come lo era Gramsci, che il primo passo è quello di sconfiggere questo pregiudizio, oggi con più forza, visto l'acuirsi di scelte volte a dividere il Nord dal Sud. La condizione di arretratezza del Mezzogiorno è un problema del Paese e non delle singole regioni meridionali.

Nel meridione d'Italia, dal 2000 a oggi sono fuggite 2 milioni di persone e la prospettiva è di perdere entro il 2065 altri 5 milioni e il 40% della ricchezza.

Nel 2019, il prodotto interno lordo medio pro-capite al sud è pari al 55,2% del resto d'Italia, addirittura superiore a quello registratosi nel 1953.

Per colmare il divario, si è detto, sarà necessario creare 3 milioni di posti di lavoro.

È e rimane nostro convincimento che le Banche hanno un ruolo fondamentale nella politica economica del Paese che non possono abdicare.

Anche la BNL dovrà fare la sua parte, seguendo due direttive principali: la prima, di supportare le piccole e medie imprese che costituiscono il 96% del tessuto imprenditoriale nel mezzogiorno, con la concessione del credito, ma anche con un servizio consulenziale, informativo, che le aiuti concretamente nel loro sviluppo e nella loro indispensabile evoluzione. La seconda è quella di mantenere specifiche lavorazioni nel mezzogiorno in grado di garantire un turnover fra i lavoratori e le lavoratrici del sud che risiedono al sud. Anche se in numeri esigui, sicuramente non in grado di incidere positivamente sul drammatico livello del tasso di disoccupazione giovanile registrato nel mezzogiorno, la buona occupazione che ancora viene garantita in BNL è una speranza per le nuove generazioni del mezzogiorno.

Il Settore

In Italia il settore bancario soffre di una crisi sistemica provocata dai crediti deteriorati, dai titoli tossici e da una diffusa malagestione (si pensi alle banche venete e a Monte paschi).

La gravità della situazione, gli errori nei controlli e i ritardi dei governi hanno portato le banche europee a fare i conti con una ennesima ondata di esuberi. Sono coinvolte le maggiori banche inglesi, spagnole, francesi, tedesche e naturalmente anche italiane. La Deutsche Bank ha annunciato 18000 tagli di posti di lavoro, Unicredit 10000, il Fondo di Solidarietà dal 2000 al 2016 ha erogato assegni straordinari a circa 58 mila lavoratori, 67000 sono state le uscite volontarie contro le 18 mila assunzioni.

Secondo la Banca d'Italia negli ultimi dieci anni sono state chiuse più di 10000 filiali e, secondo una proiezione, dal 2007 al 2023 il saldo occupazionale è di 56.000 bancari in meno.

Cause evidenti di questa crisi sono: automazione, digitalizzazione, tensioni nel commercio mondiale che rallentano l'economia, incertezza politica, tassi di interesse a zero, Brexit.

Banca 4.0

Così è stata definito il nuovo modello di Banca cui tendere, ovvero una realtà sempre più aperta e interessata all'intelligenza artificiale, alla robotica e alla digitalizzazione, processi mutuati da industria 4.0, ovvero una piattaforma che collega la manifattura a internet capace, attraverso gli algoritmi, a regolare in tempo reale il cambiamento dei mercati, della produzione e delle catene.

L' *algocrazia* non cancella la realtà ma pretende di determinarla in anticipo attraverso un governo trasparente che coinvolge gli stessi individui determinando discriminazioni palesi.

A questo proposito è emblematico il caso dei *Riders*, i fattorini addetti alla consegna a domicilio di cibo in bicicletta. Il loro

lavoro è regolato da una “app” che usa un algoritmo per affidare le consegne dei pasti, ideato per premiare disponibilità e velocità. Più pedali, sempre più rapidamente e in condizioni limite, più guadagni e più scali la classifica dei rider preferiti dall’algoritmo. Basta un’assenza, o il rifiuto di un ordine, per venire statisticamente condannati. Per questo donne e studenti sono in via d’estinzione: non corrispondono al profilo selezionato dall’algoritmo.

Il giudizio basato sull’algoritmo, poiché “scientifico” è ritenuto inappellabile.

Si afferma così un discorso che avvelena le basi della dell’emancipazione e cancella le nozioni di critica e di etica, i principali strumenti per creare una soggettività differente in un rapporto di potere.

Contrattare l’algoritmo quindi non è solamente uno slogan, è una necessità, è l’obiettivo che ci dobbiamo dare per contrastare una organizzazione del lavoro che si allontana velocemente dai più elementari diritti delle persone.

Nuova organizzazione del lavoro e problemi di rappresentanza.

Essere un’azienda pubblica, per la BNL, finché ha potuto esprimersi nella sua autonomia economica, è stato un forte elemento dinamico che non solo ha segnato la storia del nostro paese, ma ha formato gruppi dirigenti di grande capacità e coraggio e una struttura aziendale coesa e di grande è diffusa professionalità.

La BNL, oggi posseduta al 100% dalla multinazionale francese BNP Paribas che ha acquistato l’intero pacchetto azionario con delisting, si colloca all’interno di un grande gruppo multinazionale che definisce l’Italia il secondo mercato domestico. In una multinazionale la concentrazione del potere la difficoltà di individuare la controparte induce a un senso di smarrimento generalizzato. Il fatto che la controparte non sia vicina e identificabile rende molto più difficile l’organizzazione di una lotta.

Se le filiere sono allungate, se il lavoro è multiforme il processo di socializzazione e identificazione non risulta più immediato come un tempo. La tua attività cambia, le mansioni cambiano, i colleghi cambiano, i contratti cambiano, i luoghi cambiano. Quando il lavoro è organizzato in filiere sempre più lunghe e frammentate le catene delle responsabilità diventano inafferrabili e il potere direttivo, che è sempre più nascosto, acuisce sempre di più il suo controllo.

Lo stesso *smart work*, molto utilizzato nel settore, e anche in BNL, e molto apprezzato dai lavoratori, altera non solo il concetto stesso di spazio dove si svolge il lavoro ma altera anche l’attività sindacale e la necessità di relazione del lavoratore con il sindacalista di riferimento.

Emergono nuove gerarchie di valori, che entrano in conflitto con le trasformazioni delle organizzazioni del lavoro che rischiano di produrre uno spostamento dell’area contrattuale verso contratti di confine, come il commercio e le telecomunicazioni. Declinare il lavoro e rappresentarlo significa misurarsi con il cambiamento e saper modificare l’agire della contrattazione.

Il rapido cambiamento organizzativo ha ridotto drasticamente nel tempo il numero degli addetti delle Filiali che, con l’accentramento di alcune funzioni, sono destinate ad assottigliarsi ancora.

Nostro obiettivo, a cui tendere nei prossimi anni, è quello di definire un accordo aziendale che riconosca alle RSA una competenza, non più comunale ma di carattere Provinciale. Questa soluzione che è diversa dalle attuali previsioni delle convenzioni sindacali del credito, rappresenta l’unica modalità per consentire una reale rappresentanza diffusa sul territorio ai lavoratori e alle lavoratrici.

La fisac CGIL della Banca Nazionale del Lavoro è da sempre impegnata nella difesa delle conquiste contrattuali perché in esse e solo in esse vi è certezza delle regole.

Siamo convinti che il compito di un Sindacato programmatico come il nostro sia quello di intavolare trattative, avendo ben chiaro il faro dei diritti per difendere l'interesse di tutti e non il privilegio di pochi. Compito non facile quando si tratta di ragionare a più voci. In un tavolo unitario c'è chi ha visioni politiche non confederali e chi ha visioni più aziendalistiche, ma anche lì, bisogna trovare una linea comune con cui contrapporsi alle richieste aziendali. Paradossalmente trovare una linea unitaria può essere più complesso che fronteggiare l'azienda. Anche su questo la Fisac CGIL gioca un ruolo determinante, noi abbiamo il dovere e la presunzione di pensare a tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti. Con questo principio ci poniamo per trovare obiettivi condivisi nel rispetto di tutti e di portarli avanti con coerenza perché la confederalità, principio al quale noi da sempre ci ispiriamo, è l'esatto contrario di corporativismo e significa la vocazione di avere una rappresentanza universalistica del Lavoro, e attraverso questa, la volontà di perseguire una più complessiva trasformazione sociale.

Da molti anni siamo costretti a rincorrere le decisioni della banca che, anziché pensare a nuove strategie di mercato, a innovare e rendere più appetibili i suoi prodotti, o di abbassarne il costo, ha scaricato sui lavoratori il rischio di impresa, intervenendo con continue ristrutturazioni sul costo del lavoro. Impossibilitati a fare ipotesi di più ampio respiro di sviluppo strategico, la nostra azione negoziale si è concentrata in un comprensibile atteggiamento difensivo dei diritti acquisiti, peraltro anch'essi sotto attacco. Siamo riusciti, grazie alle buone relazioni sindacali con la controparte, e che intendiamo assolutamente mantenere, ad affrontare e a gestire le ricadute rivenienti dalle decisioni imposte dalla proprietà.

La nostra organizzazione sindacale è da sempre consapevole della distanza valoriale e di metodo che la separa dalla controparte datoriale; eppure, consci del nostro ruolo di rappresentanza, riteniamo di aver svolto un lavoro qualitativamente e quantitativamente importante, portando sul tavolo un contributo di spessore, riconosciutoci sia dalle altre organizzazioni sindacali che dall'azienda.

Negli anni, pur partendo da posizioni spesso distanti - anche con le altre sigle - abbiamo saputo convogliare nel negoziato, e negli accordi che si sono susseguiti, i nostri valori e la nostra impostazione.

Riteniamo, dunque, di aver esaminato le proposte degli altri attori nel merito, scevri da pregiudizi e confrontandoci al nostro interno, collettivamente, su quale fosse il miglior modo di affrontarle. Non ci sottraiamo mai al confronto, ma per potervi partecipare in maniera costruttiva, rappresentando efficacemente le istanze dei lavoratori, è fondamentale che le parti vi si accostino in maniera chiara, dichiarando gli obiettivi che intendono perseguire e, soprattutto, che in fase di realizzazione siano questi - e non altri - ad essere realizzati. Altrimenti diviene sterile gioco delle parti che nuoce ai negoziati futuri, dacché le parti vi si accosteranno in maniera preoccupata e poco propensa ad un sano dibattito, facendo valere l'esperienza passata anziché lo sguardo alle prospettive - ed alle occasioni - future.

Polo Direct

L'evoluzione digitale dell'operatività di settore ha comportato, per il sistema bancario tutto, una duplice rivoluzione: da un

lato l'innovation technology degli approcci operativi, dall'altro la riscrittura delle strategie di business attraverso massicci investimenti finalizzati alla ricerca e all'applicazione dell'utilizzo digitale per un nuovo rapporto banca-cliente. Il management ha acquisito la consapevolezza che la domanda è in continua espansione e che la competitività, non solo all'interno dello stesso sistema bancario, si gioca, da subito, sulla capacità o meno di fornire le risposte adeguate a tale processo irreversibile. Tale consapevolezza apre nuovi fronti, sul ridisegno dei piani di investimento, sulla formazione del personale, sulla riorganizzazione delle strutture e sui conseguenti approcci con la clientela. Questi aspetti non possono che essere considerati nella loro complessità e non sono scorporabili: un'innovazione tecnologica all'altezza, la soddisfazione della clientela, i nuovi ruoli che, come lavoratori, saremo chiamati a ricoprire, ci impongono una visione di insieme. Diventa quindi fondamentale, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, un ruolo attivo per la una corretta lettura delle scelte aziendali, evidenziando eventuali limiti, improprie frenate o accelerazioni, errori strategici. La premessa è sempre la stessa: "il futuro è digitale". Quella che cambia spesso è la strada per raggiungerlo.

In BNL la preoccupazione non è solo un atto dovuto, ma nasce dalla consapevolezza che negli ultimi anni (verrebbe da dire "negli ultimi mesi") si sono accavallati progetti, all'interno dei periodici piani industriali, fumosi e spesso contraddittori. Per avallare tale preoccupazione è sufficiente leggere gli eventi. Nel 2013 è nata Hello Bank. L'intento, sulla scia dell'esperienza francese ed europea, è la creazione di un contenitore scorporato dalla casa madre, una banca digitale autonoma, talmente autonoma da escludere il logo BNL.

Fino ad allora in BNL questa nuova modalità di approccio con i clienti era svolta, anche se solo come supporto operativo, dal CRSC, in cui venivano assunti con ruolo di ingresso i giovani, per inserirli successivamente nel mondo commerciale. Tale mercato è strutturato come un Contact Center con turni e lavoro in "cuffia" tramite telefono, Chat, email ecc.

A metà 2016 in Hello Bank si contavano quasi 100.000 clienti (un terzo dei quali "migrato" volontariamente da BNL, il rimanente acquisito quasi esclusivamente con onerose iniziative promozionali).

Il nuovo piano industriale, presentato alla fine dello stesso anno, ha previsto una significativa ristrutturazione della struttura commerciale della banca (con tensioni occupazionali), nonché un incremento di oltre 200.000 nuovi conti digitali nel triennio.

La chiusura della procedura ha infine portato alla firma di un accordo quadro e diversi protocolli "sperimentali" tra cui il "Protocollo per gli addetti a canali ad accesso Remoto".

Attraverso questo protocollo sono regolamentate specifiche esigenze operative, di servizio e personali dei lavoratori occupati nelle strutture dei canali digitali (allora Crsc ed Hello Bank) anche considerando, che l'attività in questione è diventata una leva, per gestire la riconversione professionale delle risorse in tempi di progressiva riduzione della rete fisica.

Senza attendere il triennio, nella seconda recente riorganizzazione, del dicembre 2018, l'azienda ha sancito che Hello bank è desueta.

I gestori sono stati rinominati Gestori Direct, la clientela è la clientela BNL (con il logo) trasferita dalle Filiali. A differenza delle precedenti migrazioni di c/c il passaggio non è più volontario ma imposto, con le immaginabili conseguenze. La clientela "digitale" non è altro che la clientela "meno meritevole" (che si differenzia da quella, parole Banca, "meritevole")

della consulenza in Filiale). Non è ancora ben chiaro cosa succederà della clientela Hello Bank (oggi completamente trascurata) ma, ancor peggio, non è ancora chiaro come si intercettino, e se si vogliono intercettare, i nuovi clienti digitali.

Per quanto riguarda il Protocollo la sperimentazione è scaduta alla fine del 2018, ma si è condiviso di prorogarlo e di aprire un tavolo di Commissione sui canali Remoti per arrivare alla firma di un accordo.

Fermo restando quindi che per noi della Fisac CGIL è necessario fare più chiarezza sugli obiettivi dichiarati dalla BNL, riteniamo altresì urgente e necessario trattare sulle prospettive, le conseguenze e le garanzie che questo nuovo modello organizzativo prevede. In particolare i lavoratori e le lavoratrici occupati in questi “nuovi Mestieri” dovranno essere tutelati in termini di orari di lavoro, salute e sicurezza, formazione, inquadramenti e percorsi professionali e più in generale, tutto ciò che attiene il clima e la qualità del lavoro.

Salute e sicurezza

I rischi per la salute e la sicurezza sono stati generalmente considerati marginali nel settore bancario, ma negli ultimi anni abbiamo assistito a un peggioramento del contesto lavorativo a causa delle frequenti riorganizzazioni, della digitalizzazione/robotizzazione dei processi e soprattutto a causa delle pressioni commerciali per raggiungere i budget di vendita su prodotti finanziari/assicurativi e sull'erogazione del credito.

Come sindacato da tempo registriamo un costante aumento di disagio e malessere tra i colleghi con un evidente rischio di stress lavoro correlato.

Stress lavoro correlato (SLC) che l'organizzazione mondiale della sanità (OMS) definisce come “La risposta che le persone possono avere quando vengono loro presentate richieste di lavoro che eccedono le loro abilità o conoscenze e che mettono alla prova la loro capacità di far fronte a tali richieste”.

È bene sapere che l'esposizione allo stress lavoro correlato può essere associata a svariati problemi di salute (disturbi fisici e mentali) fino a sfociare, nei casi più gravi, nella sindrome da Burnout (Il burnout è generalmente definito come una sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e derealizzazione personale).

A tal proposito nel 2017 è stato pubblicato uno studio sullo stress lavoro correlato promosso dalla nostra organizzazione che ha rilevato come 1 bancario su 4 (25%) sia ad alto rischio stress lavoro correlato.

Il tema delle pressioni commerciali improprie non solo allontana le Banche da quella funzione sociale che dovrebbero avere sostenendo l'economia reale e stando vicina e famigliare e imprese, ma si intreccia anche con la salute di lavoratrici e lavoratori.

Diventa sempre più necessario spingere le Banche a prendersi la responsabilità, che come datori di lavoro hanno per legge, della salute psico-fisica e sociale dei propri dipendenti promuovendo momenti di verifica del livello di stress che coinvolgono fattivamente RLS e OO.SS.

In un mondo in continua trasformazione i lavoratori non sono risorse da “sfruttare” ma persone su cui investire.

Welfare aziendale

Il welfare aziendale è un elemento che si consolida sempre di più nelle relazioni industriali; si parla di un mondo che si concretizza in interventi di vario tipo che influenzano ambiti anche diversi tra loro. Un mondo variegato che però, per quanto riguarda la parte sindacale, non può prescindere dalla tutela dei diritti e degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori i valori di sussidiarietà, solidarietà e mutualità devono continuare a rappresentare i criteri di presidio di tutte le possibili applicazioni di questo campo.

E' noto che il dibattito sul welfare aziendale è intenso, ricordiamo che nell'accordo tra Sindacati Confederali e Confindustria su questo tema si è scritto a chiare note che il welfare contrattuale pur considerandolo un pilastro delle relazioni industriali e del modello contrattuale, si deve configurare come integrativo e non sostitutivo del sistema pubblico. Questo perché è reale che il fenomeno possa portare ad un indebolimento del welfare universale e ad un deperimento della funzione dello Stato, a questo si può aggiungere il rischio che ci si orienti verso soluzioni corporativistiche e individuali che in pratica smontano culture e pratiche sindacali. Nonostante questo, non si può venire meno alla contrattazione tra le parti sociali di soluzioni di welfare concreto, che non penalizzi seppure in modo mascherato il potere di acquisto dei lavoratori e che sappia intercettare i bisogni della popolazione di riferimento.

In questo senso quindi il ruolo del sindacato è cruciale perché in fase di negoziazione spetta a noi porre al centro il benessere del lavoratore in senso più ampio, cioè quello che riguarda la sfera lavorativa, quella personale e quella familiare. Tradizionalmente quando si trattava di welfare si parlava essenzialmente di Fondo pensioni e Cassa Sanitaria. Ora, anche a causa degli spazi sia normativi che culturali che si sono aperti, lo spettro si è allargato. Potremo dire che, ferma restando l'enorme importanza ricoperta per tutto l'arco della vita lavorativa ed oltre dai due Istituti citati, il tema welfare oggi tocca anche il trattamento economico, l'orario di lavoro e di conseguenza l'organizzazione del lavoro.

Il tema dell'orario di lavoro e più in generale delle flessibilità rientra nelle più recenti materie da trattare. E' un tema ricco di spunti e di zone d'ombra. La flessibilità dell'orario di lavoro, al quale si sta lavorando da tempo in commissione welfare, è strategica per favorire una migliore conciliazione di tempi vita - vita lavoro. L'applicazione degli orari flessibili in entrata e in uscita, anche sfruttando meglio le opportunità che le nuove tecnologie offrono, laddove è stata applicata ha comportato risultati apprezzabili da vari punti di vista compreso quello culturale e perfino in termini psicologici. Si tratta quindi di una strada che occorre continuare a percorrere e migliorare favorendone, attraverso il continuo monitoraggio delle situazioni in essere e lo studio delle possibili altre applicazioni anche in rete, la sua diffusione più ampia. La BNL, attraverso un accordo sindacale, è stata una delle prime Banche ad applicare in via sperimentale lo Smart Working; siamo stati precursori anticipando perfino la norma nazionale che comunque escluderebbe il Sindacato trattando l'argomento in modo individuale. Per fortuna le relazioni industriali talvolta sono più evolute di certa politica, per noi era chiaro che un simile argomento dovesse essere trattato sotto una cornice collettiva data dalla sottoscrizione di un accordo. La nostra tempestività oggi è oggetto di una ricerca condotta dalla Università Roma Tre - Scuola di Economia di cui valuteremo politicamente i risultati, ma è indubbio che anche in questo campo la strada è ancora in evoluzione. Infatti, pur riconoscendo i vantaggi che i lavoratori attribuiscono a questa forma di impiego e le sue potenzialità, non ci devono sfuggire, come Sindacato le sue criticità. Vanno ancora chiariti e approfonditi i temi della sicurezza e della salute, della privacy, del diritto alla disconnessione, alla gestione della valutazione oggettiva del lavoro svolto. Non solo; lo smart work

modifica le basi del lavoro subordinato: il tempo e lo spazio, quindi lo modifica normativamente e culturalmente. Nella esperienza maturata constatiamo vari rischi a cui devono essere date risposte e identificate le nostre aree di intervento: la mancanza di confronto e del contatto umano con i colleghi; la sensazione di perdita dello spirito di appartenenza, identità; la perdita di opportunità di carriera; la difficoltà a separare famiglia e lavoro. Come sempre le innovazioni offrono possibilità di cambiamento ma sta a noi saperle gestire in modo che il cambiamento sia positivo per le persone.

Formazione

Senza alcuna retorica possiamo certamente affermare che il tema della formazione e dell'addestramento professionale in azienda va sempre più assumendo importanza vitale per la stessa sopravvivenza delle aziende.

Garantire la duttilità necessaria atta ad assicurare al lavoratore la possibilità di continuare a mantenere stabile e duraturo il proprio posto di lavoro rientra naturalmente tra i principi fondativi di una organizzazione sindacale.

Con questa consapevolezza la nostra organizzazione ha sempre affrontato le tematiche legate all'aggiornamento e alla manutenzione delle competenze, sforzandosi di proporre modalità e percorsi innovativi, di stimolare l'azienda a rimuovere tutte quelle resistenze organizzative che agiscono da freno e impediscono la fruizione di formazione traendone il necessario beneficio.

Con questo spirito abbiamo affrontato, discusso e convenuto con l'azienda sulla necessità di sottoscrivere un protocollo che, attraverso la creazione di procedure e meccanismi condivisi, sia in grado di garantire l'erogazione di contenuti formativi di alta qualità traendone il massimo profitto sia dal punto di vista del lavoratore che dal punto di vista aziendale.

Sono ancora oggi notevoli le resistenze organizzative e culturali che impediscono di fruire di formazioni di alta qualità. Bisogna lavorare sulla consapevolezza dei ruoli di coordinamenti e di direzione delle filiali per sradicare una fallace convinzione secondo la quale è preferibile impiegare il tempo in direzione della produzione purché sia senza considerare gli enormi benefici che l'accrescimento e la cultura professionale determinano.

I cospicui investimenti che l'azienda mette a disposizione sia attraverso l'impiego di risorse proprie che attraverso l'utilizzo di consistenti finanziamenti erogati dal nostro fondo di settore, debbono produrre ritorni sia in termini di qualificazione e spendibilità delle professionalità acquisite dai singoli, sia in termini di efficacia nel lavoro quotidiano.

Tutto ciò non può e non deve in nessun modo essere vanificato da resistenze organizzative o culturali presenti all'interno dell'azienda.

Analogo ragionamento si deve affrontare in direzione della eliminazione di tutti gli ostacoli di natura logistica e delle tecnologie impiegate.

Su queste tematiche la commissione paritetica sulla formazione che agisce in azienda ormai da diversi anni, deve continuare ad assolvere un ruolo di stimolo, di elaborazione e di proposta che da un lato garantisca e certifichi l'alta qualità della formazione erogata e dall'altra contribuisca a rimuovere tutte le resistenze e lavori fattivamente in questa direzione.

L'evoluzione dell'attività lavorativa, l'agire in un mercato finanziario con bassa cultura finanziaria da parte dei clienti, operare in un mercato caratterizzato da grandi quantità di risparmio, le responsabilità civili e penali in capo ai nostri colleghi, impongono il massimo impegno sia sindacale che aziendale in questa direzione.

Si deve lavorare molto sulla consapevolezza che l'obbligo di fruire consistenti

pacchetti di formazione in capo ad alcune figure professionali, imposto da vari organi di vigilanza e di regolazione del mercato (MIFID, IVAS, e non solo), rappresentano una grande opportunità di crescita e di sviluppo e non solo un mero dovere imposto dalle normative vigenti.

Tutte queste tematiche vanno affrontate quotidianamente ricercando risposte organizzative e favorendo ed accompagnando i colleghi.

L'aver sottoscritto di recente un accordo che permetterà a tutti i colleghi di fruire di 10 giornate lavorative per ogni anno solare in modalità Smart working da dedicare alla formazione va certamente in questa direzione.

La commissione è impegnata ad elaborare una proposta di rinnovo del protocollo sulla formazione in scadenza il 31/12 p.v. che dovrà andare nella direzione di rimuovere tutti gli ostacoli e le resistenze e, nel contempo, lavorare nella direzione di creare percorsi formativi anche finalizzati all'accrescimento delle corriere e a favorire l'assunzione di maggiori responsabilità da parte dei colleghi.

È anche nostro compito elaborare percorsi di crescita per i quadri sindacali che dovranno integrare la consueta passione politica e lo spirito di servizio tipici di ogni quadro sindacale, con un bagaglio tecnico di conoscenze e competenze che consentano per tempo di comprendere fenomeni complessi e creare le condizioni politiche e normative atte a tutelare la generalità dei lavoratori della banca.

Comitato aziendale europeo (CAE)

Nell'ambito delle norme comunitarie che regolano il dialogo sociale, opera nel gruppo BNP PARUBAS il comitato aziendale europeo (CAE) nel quale sono rappresentati tutti i lavoratori del gruppo che prestano la loro opera nei paesi aderenti alla Unione Europea in cui è presente il gruppo.

Tale struttura agisce secondo il trattato costitutivo nell'ambito dei temi più tipici del mondo del lavoro ma con pochissima autonomia negoziale.

È però strategicamente importante seguirne le attività e partecipare ai dibattiti in quanto si ha la concreta possibilità di cogliere con largo anticipo i progetti, le strategie e le direttrici di marcia che il gruppo intende percorrere e sviluppare in direzione del consolidamento delle posizioni acquisite e della sua crescita e sviluppo futuro.

Il punto di osservazione è altrettanto importante in quanto consente di conoscere quanto avviene negli altri Paesi e di confrontarsi con colleghi di altre entità del gruppo stesso.

Nel corso degli ultimi quattro anni il CAE ha sviluppato e sottoscritto un accordo di valenza mondiale (word Agreement)

che rappresenta sostanzialmente la summa dei tre accordi precedenti sottoscritti in tema di: parità professionale, tutela dell'occupazione e i rischi psico-sociali. L'accordo sottoscritto anche da UNI FINANCE, rappresenta un elemento di novità importante in quanto estende tutele e conquiste ormai consolidate nei paesi più avanzati anche in quei paesi dove le legislazioni in materia sociale e del lavoro sono ancora in uno stato di arretratezza rilevante. Temi come la maternità, la sicurezza fisica e sociale, il diritto alla disconnessione, le ferie, la malattia ed altro ancora sono così garantiti a tutti i lavoratori del gruppo a livello mondiale a prescindere da quanto previsto dalle legislazioni dei singoli Stati su tali tematiche.

Concetti e valori a noi cari quali la solidarietà, la coesione del mondo del lavoro e l'avanzamento delle condizioni minime di vivibilità, trovano così respiro e concretezza ed estendono a milioni di lavoratori e lavoratrici diritti fondamentali diversamente non garantiti.

La delegazione italiana e i rappresentanti designati della FISAC dovranno pertanto prestare e seguire con la massima attenzione tutte le attività del comitato aziendale europeo per poter elaborare con anticipo tutte le strategie a difesa degli interessi dei lavoratori.

Gli stessi dovranno tessere rapporti e relazioni con i colleghi provenienti da altre nazioni e sviluppare sinergie e scambio di esperienze che arricchiscono il bagaglio culturale e consentono di elaborare proposte finalizzate alla maggior tutela dei diritti dei lavoratori.

È necessario comprendere per tempo le intenzioni di un gruppo internazionale che elabora strategie atte a comprimere i costi, a delocalizzare attività su siti economicamente per loro più convenienti, a sviluppare applicativi e impiegare tecnologie digitali che possono aver un impatto importante sia sui livelli occupazionali che sulle condizioni lavorative dei colleghi.

È necessario intervenire per tempo e portare il punto di vista dei lavoratori al fine di elaborare e contrattare tutte le tutele necessarie.

È necessario che tali elaborazioni vengano messe a fattor comune di tutti i compagni per favorire la crescita e le capacità di interpretare in anticipo i tempi nuovi che si prospettano all'orizzonte.

Fondo Pensioni

Il nostro Fondo ha compiuto 60 anni ed è una solida realtà nel panorama dei Fondi Italiani. Una solidità e un sistema di Governance basato sulla sostenibilità e sulla scelta etica degli investimenti che lo scorso anno ha avuto il giusto riconoscimento. Infatti il nostro Fondo Pensioni, nell'ambito della partecipazione all'"IPE Conference & Awards 2018", ha ricevuto il premio di miglior fondo pensioni italiano ed è rientrato, nella categoria relativa alla gestione degli investimenti ESG/SRI, nei primi cinque fondi europei. Il premio è stato attribuito per il significativo cambiamento dello stile di gestione delle tematiche relative agli investimenti ESG attuando una politica attiva su questo tema. E' una soddisfazione per tutti, il riconoscimento di un lavoro svolto anche dal sindacato e dalla Fisac Cgil in particolare, il frutto di un percorso che è culminato con la prima Presidenza di emanazione sindacale nel cui mandato arriva questo riconoscimento internazionale.

L'alternanza, faticosamente ottenuta con un lungo confronto con l'Azienda, ha aperto prospettive diverse di sensibilità nella governance di un Istituto così importante.

L'attività del CdA del Fondo e della sua intera struttura è finalizzata a raggiungere il miglior risultato con il minimo rischio e per garantire questo non occorre solo un'attività di monitoraggio e presidio ma anche un continuo impegno ad innovare, a fare le scelte opportune in sintonia con il mandato ricevuto. La qualità del lavoro svolto è dimostrata dai risultati dell'indagine sugli Iscritti riguardante la previdenza in generale e le attività e le iniziative del Fondo Pensioni BNL in particolare attuata dalla società di ricerca Format Research. Dallo studio sono emersi dati particolarmente positivi in termini di soddisfazione oltre che di consapevolezza e di conoscenza delle tematiche previdenziali e delle attività del Fondo. Uno dei più significativi è rappresentato dall'indice netto di soddisfazione degli Iscritti nei confronti del Fondo Pensioni BNL che si attesta a livelli di continua crescita.

Interessante e indicativa è la risposta degli iscritti in merito alla possibilità che il Fondo Pensioni sottoscriva una polizza Long Term Care che permetta di assicurarsi contro l'eventualità di essere, in futuro, non più autosufficiente. Circa il 70% degli Iscritti, esprimendosi favorevolmente rispetto a questa eventualità, ha dichiarato di essere disposto a contribuire in prima persona con il versamento di una somma mensile.

Dopo la campagna di informazione circa l'opportunità di iscriversi al Fondo i familiari fiscalmente a carico dell'Iscritto, è sensibilmente cresciuto il numero di familiari iscritti. Insomma il nostro Fondo si caratterizza come una realtà fondamentale del nostro welfare. La Fisac sia sul tavolo sia nel suo ruolo di Fonte Istitutiva continuerà nella sua opera di costante miglioramento anche alla luce di tutte le novità normative derivanti dalla applicazione dello IORP2. Ma tutto ciò perde di significato senza la partecipazione attiva degli iscritti e delle iscritte. Questo è un punto dolente: un'attività complessa ma anche ricca di stimoli e di responsabilità, ha bisogno di verifiche e conferme che solo la partecipazione può dare e che invece sembra essere relegata ad un ruolo di marginalità. Ogni votazione invece di essere vissuta come un esercizio democratico, sembra diventare un adempimento seccante e insormontabile. Uno dei nostri compiti, senza presunzione, sarà invitare a riflettere su quanti e quali rischi si possono correre senza il continuo utilizzo degli strumenti partecipativi che sono stati messi a nostra disposizione dalle lotte delle generazioni che ci hanno preceduto.

Pari opportunità

Nel corso di questo mandato la Commissione pari Opportunità in BNL ha cercato, pur con molte difficoltà, (legate soprattutto alle emergenze affrontate per le continue ristrutturazioni che si sono susseguite) di concretizzare alcune progettualità, quale ad esempio la necessità di gestire le pause per l'allattamento delle colleghe in Filiale, che ha portato alla firma di uno specifico accordo .

I ragionamenti fatti anche in CPO, hanno inoltre supportato quanto in tema di politiche di genere è stato sottoscritto nel "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

Nell'ultimo periodo si è invece deciso, di cercare di promuovere la cultura della "diversità" e di ricostruire un pensiero che dia valore alla differenza di genere, tramite eventi promossi dalla CPO in occasione della settimana della Diversity Week .

Ora il programma di lavoro deve, secondo noi della Fisac, ripartire provando ad affrontare in maniera più incisiva alcuni temi: uso del tempo, orario e flessibilità; gap salariale, incentivante e premi di risultato; come si interviene sulla professionalità e le carriere in ottica di genere; tutto ciò partendo anche dall'analisi e lo studio del rapporto biennale sulla situazione del personale .

Il ricambio generazionale

La Fisac è la CGIL; come la nostra Confederazione siamo un soggetto collettivo di rappresentanza sociale senza uomini soli al comando e con dirigenti che vengono eletti e non incoronati. Le nostre Assemblee generali pongono le basi del lavoro che spetta a tutto il gruppo dirigente ad ogni livello e ne studiano tutti gli aspetti.

In Fisac CGIL BNL siamo un collettivo in cui le generazioni si incontrano, si riconoscono e si sostengono, non si rottamano. Per questo si sa riconoscere quando un tempo è finito e quando occorre porre in essere tutte le condizioni per aprire e agevolare il passaggio verso le sfide future. Con le possibilità di uscite dovute alle nuove norme abbiamo rischiato di lasciare un vuoto di competenze che avrebbe fatto male alla nostra Organizzazione e non avrebbe aiutato i nostri giovani quadri. In queste situazioni siamo abituati a trovare le migliori condizioni per tenere tutto insieme. Per questo, se questa idea avrà il consenso del Direttivo, la segreteria uscente si rinnoverà parzialmente al nostro Congresso e poi gradualmente nei due anni successivi, mettendo così a disposizione dell'Organizzazione e di chi potrà entrare a far parte del prossimo gruppo, le competenze acquisite.

Gli scenari che si aprono non saranno semplici da gestire, dovremo affrontare novità importanti legate ad un diverso modo di intendere sia i modelli organizzativi, che le relazioni, che i ruoli e forse anche rapporti di forza. L'impegno dovrà essere massimo. Questo impegno deve essere guidato e sostenuto perché i tempi sono talmente dinamici che probabilmente ci faranno affrontare scenari inediti. Sarà bene avere a disposizione tutte le esperienze e le competenze di cui siamo portatori e nel contempo valorizzare in pieno le potenzialità dei nostri giovani quadri. Per questo i/le compagni/e di maggiore esperienza, fra cui il segretario responsabile, concluderanno entro due anni il loro percorso in segreteria uscendo in corso di mandato, per consentire un passaggio generazionale il più efficace ed efficiente possibile e consegnare a chi verrà, i migliori strumenti per proseguire l'attività sindacale al servizio dell'organizzazione e delle lavoratrici e dei lavoratori, con rinnovata linfa vitale, adempiendo ai dettami dell' articolo 35 del "Regolamento delle strutture aziendali che così recita:

Il/La Segretario/a Responsabile ha l'impegno di operare, anche attraverso progetti e piani operativi, di concerto con le strutture territoriali e con la Segreteria Nazionale, per creare le condizioni favorevoli al ricambio del gruppo dirigente negli incarichi esecutivi e per il pieno rispetto dei principi della norma antidiscriminatoria, ivi compresa l'elezione del/lla Segretario/a Responsabile.

Prospettive e iscritti

I dipendenti di BNL stanno sempre più invecchiando ed il ricambio generazionale da anni si è attestato sul rapporto di 3 uscite contro un entrata od al massimo, come nell'ultimo accordo, nel rapporto di 2 a 1.

Attualmente le fasce di età dei dipendenti BNL sono ripartite come segue:

Tra i 20 ed i 29 anni, 1,20%

Tra i 30 ed i 39 anni, 16,70%

Tra i 40 ed i 49 anni, 28,40%

Tra i 50 ed i 59 anni, 41,20%

Oltre 60 anni, 12,50%

Mentre la ripartizione degli iscritti è la seguente:

Tra i 20 ed i 29 anni, 1,09%

Tra i 30 ed i 39 anni, 14,91%

Tra i 40 ed i 49 anni, 24,58%

Tra i 50 ed i 59 anni, 38,04%

Oltre 60 anni, 21,38%

Le prossime uscite per quota 100 o il normale raggiungimento dei requisiti pensionistici, impatteranno in maniera più significativa sul dato iscritti alla nostra organizzazione rispetto alle ricadute che avrà per la Banca nel suo complesso.

L'incidenza degli over 60 tra gli iscritti rispetto alla stessa fascia di età dei dipendenti BNL è quasi doppia!

Tralasciando le "penalizzazioni" correlate alle tipologie contrattuali (contratti d'ingresso, lavoro iterinale, collaborazioni professionali), una parte importante dei neo assunti passa attraverso i call center, concentrati in poche piazze, spesso distanti dal luogo di "interesse principale" del lavoratore.

Da qui ne consegue che, per "riavvicinarsi a casa" il lavoratore accetta l'inserimento nella rete commerciale territoriale.

Si passa cioè da un tipo di lavoro massivo, svolto in un contesto dove è possibile confrontarsi costantemente con colleghi e superiori ad un lavoro svolto spesso in solitudine.

Nella agenzie si è costretti a lavorare come "liberi professionisti", avendone tutti gli svantaggi e senza che tale assunzione di responsabilità corrisponda un adeguata e proporzionale riconoscimento economico.

Questo "individualismo" malato correlato alla difficoltà per i rappresentati sindacali di essere effettivamente al fianco dei lavoratori genera il distacco dei lavoratori dal sindacato.

Diventa importante individuare le speranze, le ansie e le preoccupazioni dei lavoratori dei call center, al fine di poter adeguare la nostra proposta sindacale, accogliendoli nella nostra organizzazione in modo che, quando verranno trasferiti in unità più piccole, abbiano già ben chiara l'importanza del sindacato, perché non c'è differenza tra chi lavora nei call center

e chi lavora in rete in materia di diritti.

Soltanto coinvolgendo attivamente i lavoratori più giovani possiamo pensare di dare un futuro non solo alla nostra organizzazione ma all'idea stessa del sindacato.

Diario di bordo dal marzo 2015 ad oggi.

Il vasto insieme di Accordi e Protocolli sottoscritti in tutti questi anni, rappresenta un patrimonio di diritti e di tutele per i lavoratori e le lavoratrici importante che deve trovare una sua sistematizzazione per poter essere utilizzato dai quadri sindacali.

La riscrittura del CIA, che dovrà ovviamente essere concordata con le altre sigle sindacali e con l'azienda, rappresenta una priorità.

Evidenziamo gli accordi più significativi tra i più di cento sottoscritti dall'aprile 2015 ad oggi.

PROCEDURE DI RIORGANIZZAZIONE

12/05/2015 - Riorganizzazione BNL: Piano 2015

09/12/2015 - Riorganizzazione della BNL e di BPI Scenario 2016 / 2018

22/12/2016 - Chiusura della Procedura di Riorganizzazione BNL e BPI 2017- 2020

24/10/2018 - Fusione per incorporazione di BPI in BNL

20/12/2018 - Chiusura Procedura Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro

16/04/2019 - Accordo Quota 100 e Opzione Donna

PROTOCOLLI

22/12/2016 - Protocollo sulla formazione

22/12/2016 - Protocollo addetti canali remoti

22/12/2016 - Protocollo Politiche commerciali

29/11/2017 - Protocollo Materia sociale e conciliazione tempi di vita e di lavoro

29/11/2017 - Regolamento flexible working

FONDO PENSIONI

26/10/2016 - Modifiche Statuto Fondo Pensioni

20/03/2017 - Modifiche Statuto Fondo Pensioni

28/07/2016 - Accordo RLS di Gruppo

22/12/2016 - Tutela per i superstiti di dipendenti deceduti in costanza di attività lavorativa

10/12/2018 - Accordo in tema di circoli ricreativi, culturali e sportivi

Sempre nel corso di quest'ultimi anni abbiamo eletto gli RL.S. e rinnovato le cariche del Fondo Pensioni e della Cassa Sanitaria, in tutti i casi i candidati da noi sostenuti sono stati eletti.

La situazione dei rapporti tra organizzazioni sindacali in BNL si è contraddistinta, in questi anni, pur se con qualche incrinatura -non dimentichiamo che ci siamo resi promotori per l'allungamento del tavolo nazionale- da un saldo rapporto unitario basato sulla stima reciproca e la ricerca continua di sintesi condivise.

Questo saldo rapporto unitario, che è maturato nel tempo, ha rappresentato una modalità operativa che si è rivelata fondamentale per gestire una fase complessa e complicata e per alcuni versi originale, come quella da cui veniamo e ha consentito di ottenere accordi significativi, alcuni unici nel settore, un patrimonio importante che non solo deve essere preservato, ma chiaramente migliorato.

La nostra organizzazione dovrà essere protagonista nel confronto all'interno del tavolo sindacale e con l'azienda per definire, volta per volta, le modalità di sviluppo del modello di relazioni sindacali in BNL.

La Fisac affronta questa fase innovativa con la serenità che gli deriva dalla consapevolezza di essersi dotata degli strumenti e delle metodologie di confronto che gli permettono di gestirla ma, nel contempo è consapevole che il percorso da affrontare contiene elementi di potenziale criticità che necessitano del massimo impegno.

Questo impegno ci viene garantito dall'intelligenza dei nostri compagni e compagne che sapranno scegliere un nuovo gruppo dirigente che avrà le capacità di continuare e migliorare il lavoro svolto in questi anni.