

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 miglioramenti operativi.

Leggi anche:

[CAE BNP Paribas, aggiornamenti su Portogallo: salari e smart working](#)