



By: [manuela barattini](#) – All Rights Reserved

Si stanno svolgendo su tutto il territorio le assemblee per la presentazione degli accordi firmati il 28 maggio scorso, accordi che hanno segnato un solco netto nella storia dell'azienda di cui facciamo parte. Grazie ad una prassi sindacale radicata e praticata nel rispetto reciproco dei ruoli **le scriventi OO.SS. hanno concluso una trattativa portando a patrimonio dei lavoratori del futuro consorzio, di BNL e del Gruppo intero, accordi unici nel settore e dei quali sono orgogliose.** E mentre “voci di corridoio” continuano a fomentare pregiudizi e valutazioni errate, ripercorriamo il complicato percorso di questa trattativa.

Il contesto (elementi)

- La “crisi finanziaria” sfocia in vera e propria “crisi economica”;
- La BNL ha varato il 4° piano industriale (triennale!) in 5 anni (nei vari piani industriali trovano posto centinaia di esodi e prepensionamenti);
- L'ABI disdetta il “Fondo ABI” (strumento che ha permesso al settore di non gravare sulle casse dello stato per gestire gli esuberanti di personale) ed il CCNL;
- Proclamato ed esercitato uno sciopero nel settore con una adesione di ben oltre il 90% ;
- La BNL annuncia il “Piano Simply and Efficient” che prevede, tra le altre, la creazione di un consorzio in cui confluiranno circa 2500 lavoratori del gruppo BNPP Italia.

L'inizio della trattativa

- Il 28 febbraio 2014 l'azienda consegna ai sindacati le lettere di avvio delle procedure che dovranno concludersi entro 50 giorni per giungere ad una condivisione delle soluzioni relative alle ricadute sui lavoratori interessati. Comunque, anche in caso di non condivisione da parte del sindacato (per la procedura inerente la NewCo) l'azienda può procedere, con le garanzie di cui all'art 2112 cc, al conferimento del personale alla società consortile;
- Dopo un primo approfondimento legale, le scriventi OO.SS. svolgono un ciclo di assemblee nei “luoghi del consorzio” per presentare i punti irrinunciabili della trattativa relativi alla nuova società: proprietà BNL, iscrizione dell'azienda all'ABI così da poter continuare ad usufruire del fondo esodi e mantenere il CCNL ABI anche dopo la scadenza, clausole di salvaguardia reali e giuridicamente esigibili che forniscano le più ampie tutele possibili.

La trattativa

Si avvia con forte preoccupazione e diffidenza nei confronti di una operazione della quale non risultano chiari i vantaggi economici poiché non produce risparmi evidenti, divide in due BNL e inasprisce il clima aziendale. Alle insistenti domande del Sindacato l'azienda risponde che si tratta di una strategia ben precisa per cui costituire un consorzio facendovi confluire personale da tutto il gruppo BNPP scaturirebbe dall'esigenza di avere una governance unica con una catena di comando più corta e con la messa a fattor comune delle best practice e degli archivi aziendali. Plausibile, ma non convincente. Comunque la volontà aziendale è nitida e l'azione sindacale è quella di salvaguardia e tutela producendo per il lavoratore consorziato le medesime garanzie e gli stessi diritti del collega BNL.

Empasse

Dopo circa 40 giorni di trattativa ed innumerevoli passaggi agli uffici legali, l'azienda presenta al tavolo la richiesta di una deroga al contratto nazionale: la possibilità di assumere nel Consorzio con contratti complementari (articolo 3 del vigente CCNL) personale impiegato in qualsiasi attività. Questo coupe de theatre è avvenuto dopo la presentazione da parte del sindacato dell'ennesima formulazione delle clausole di

salvaguardia. A questo punto, valutate le conseguenze per le possibili ricadute che una simile decisione avrebbe potuto provocare in un momento molto delicato delle relazioni sindacali in ABI, nonché l'eventuale irrigidimento della controparte aziendale a fronte di una chiusura della delegazione sindacale, la decisione è una sola e convinta: nessuna deroga al CCNL.

La ripresa

La trattativa riprende con difficoltà, ma anche con determinazione e si decide una proroga della scadenza della procedura (siamo ben oltre i 50 gg previsti). L'obiettivo è di arrivare alla conclusione, con o senza firma, prima dell'incontro in ABI del 28 maggio (ancora una decina di giorni di trattativa). Il 27 maggio siamo ancora in ballo con i punti più importanti: clausole di salvaguardia e mobilità infragruppo.

Le garanzie e la firma

La mattina del 27 maggio inizia con una dichiarazione dell'azienda la quale riconosce che il rifiuto da parte del Sindacato ad assumere con contratti complementari in deroga non impedirà la prosecuzione di una trattativa completamente rivolta alla tutela dei colleghi. In un clima meno teso, dopo una serie di bozze di accordi e correzioni, nella serata si arriva alla definizione delle garanzie e dopo l'ulteriore sospensione per una consultazione tra le OO.SS. si decide di firmare. Si firma perché si sono raggiunti gli elementi presentati come imprescindibili nelle assemblee, ed anche qualcosa di più: la mobilità infragruppo, richiesta dai sindacati fin dall'inizio, è una grossa opportunità da gestire al meglio ed esercitare per accrescere la propria professionalità o avvicinarsi alla famiglia e alle proprie esigenze.

Ecco come è andata: con continui contatti con gli uffici vertenze, sempre nella consapevolezza di essere un Sindacato e non uno studio legale, con l'attenzione costantemente rivolta ai lavoratori e alle lavoratrici che costituiscono la parte più importante dell'azienda.

Siamo contenti? No! Avremmo preferito che tutti i lavoratori rimanessero in BNL, ma l'azienda ha una strategia ed in quella strategia c'è Business Partner Italia (il nome della NewCo).

Siamo soddisfatti? Sì! La trattativa si è conclusa con accordi che, non solo garantiscono l'occupazione con garanzie che all'inizio sembravano impossibili, ma riescono ad ottenere risultati tangibili sui diritti acquisiti per i lavoratori provenienti da BNL (mutuo, fondo pensione, cassa sanitaria, tassi sul c/c/, mantenimento del percorso professionale in corso ecc.) estendendoli anche ai lavoratori provenienti dalle altre società. Invitiamo, quindi, tutti i colleghi e le colleghe a partecipare alle assemblee scevri da pregiudizi di sorta ed ascoltare la spiegazione tecnica degli accordi per comprenderli appieno:

- Clausole di salvaguardia
- Solidarietà generazionale
- Mobilità infragruppo
- Aumento del contributo a carico Banca del fondo pensioni
- Aumento del ticket per i part-time
- Nuova modalità di fruizione delle Festività sopresse
- Modifiche statutarie della Cassa Sanitaria Ecco una sintesi dello svolgersi di questa lunga trattativa.

Ora vale la pena incontrarci in assemblea per spiegare e confrontarci sul come ed il perché della conclusione.



BNL: Orgoglio e Pregiudizio

Roma, 16 giugno 2014 Segreterie di Coordinamento Nazionale

DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA Banca Nazionale del Lavoro

[- Orgoglio e Pregiudizio](#)