



Nella riunione del 12 marzo le Organizzazioni Sindacali hanno affrontato con la delegazione Aziendale due importanti adeguamenti normativi scaturiti dagli accordi del 22 dicembre 2018 in tema di Flexible Working e di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per i dipendenti che maturano il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2020 (effetto Quota 100 sui vigenti accordi di uscita).

Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

A coloro che hanno già firmato per l'uscita dall'azienda ai sensi dell'Accordo 22 dicembre 2016 (Pensionamenti) e che oggi, usufruendo della modalità della cosiddetta «quota 100», intendessero volontariamente anticipare l'uscita, verrà regolarmente erogato l'incentivo economico già stabilito, e non verrà considerato eventuale «mancato preavviso».

Flexible Working

In forza degli accordi del 20 dicembre 2018, i giorni di FW passano da un massimo di 1 ad un massimo di 2 alla settimana. L'azienda, incalzata dai Sindacati, ha chiarito che il ricorso alle giornate di FW è volontario. Quindi, come da regolamento, non esiste un obbligo di fruizione delle giornate di FW data dal fatto che si è aderito volontariamente al «programma Flexible»: in sostanza se si decide di aderire alla campagna di FW non si è automaticamente costretti a fare 2 giorni a settimana di lavoro fuori azienda.

Rimane la necessità di concordare con la struttura aziendale modalità e tempi di fruizione.

Un primo gruppo composto da 450 addetti della Dit, 75 addetti dell'Apac di Napoli e 175 colleghi appartenenti ai nuovi uffici ammessi al FW (che inizialmente partiranno con 1 sola giornata – rodaggio) partirà entro metà marzo. La restante platea di colleghi potrà cominciare ad effettuare i due giorni settimanali a partire da giugno.

Nuovo Regolamento Flexible Working

A tale scopo l'azienda ha predisposto un nuovo Regolamento, che sarà progressivamente consegnato ai lavoratori interessati, in cui saranno inserite tre nuove specifiche:

- 1) cambio di mansioni: il dipendente che usufruisce di FW trasferisce automaticamente detta facoltà nella nuova struttura, sempre che questa utilizzi la modalità Flexible Working;
- 2) luogo di lavoro: il lavoro in FW potrà essere svolto unicamente fuori dai locali aziendali (e non anche in una diversa sede Bnl come previsto nel precedente Regolamento);
- 3) verifiche attività: previste verifiche periodiche dei risultati dell'attività svolta in FW con le stesse modalità

dell'attività svolta in ufficio.

Dal 1° giugno per la Rete verrà introdotta la possibilità di usufruire di un giorno di FW al mese per svolgere proficuamente la propria formazione professionale (obbligatoria e non).

Carta delle Responsabilità

Al termine dell'incontro l'azienda ha annunciato la prossima emanazione di una nuova Carta delle Responsabilità, contenente alcune modifiche organizzative, e il varo di un'iniziativa presa d'intesa con l'Associazione Nazionale delle Persone Sorde, comportante la creazione di un servizio – sociale e commerciale al medesimo tempo – dedicato alle persone con tale disabilità e alle loro famiglie.

Le Delegazioni Sindacali proseguono lo stato di agitazione non ritenendo assolutamente risolti i problemi che hanno dato origine alla mobilitazione.

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL