

COMUNICATI AL TEMPO DEL COVID

CGIL



Rassegna stampa dei comunicati delle
Segreterie nazionali di Coordinamento BNL
Febbraio 2020 – 5 giugno 2020

Situazione Coronavirus Annullamento assemblee CCNL

Numero di pubblica utilità **1500**

#COVID19

Il Come avrete già appreso dagli organi di stampa, dal tardo pomeriggio di venerdì u.s. il virus Covid19 (denominato anche come 2019-nCoV o, nel linguaggio comune, **"Coronavirus"** per via del gruppo di virus a cui appartiene) **si è diffuso nel Nord Italia**, partendo dapprima da una decina di comuni del lodigiano (in quarantena da sabato 22 febbraio) e diffondendosi poi in altre località appartenenti sia alla Lombardia che ad altre regioni.

Come prima misura precauzionale, **le Segreterie nazionali** -di concerto con ABI- **hanno sospeso** fino a nuova comunicazione **tutte le assemblee CCNL** in programma dal 24/02 in avanti.

Anche il **Gruppo BNP Paribas Italia** sta prendendo le sue misure per contrastare il contagio e **ha attivato un Comitato di Crisi Territoriale** che si sta occupando della vicenda. Dovreste aver ricevuto nelle vostre caselle email comunicazione al riguardo. Nel caso non l'abbiate ricevuta o sia in qualche modo sfuggita, la alleghiamo anche qui per pronto riferimento.

Alleghiamo inoltre:

- **Le ordinanze di Regione Lombardia** relative alla quarantena dei comuni del lodigiano e delle sospensioni/chiusure attività.
- **Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri** recante disposizioni urgenti in materia di Coronavirus.
- **Comunicato delle Segreterie nazionali** degli ambiti ABI, BCC e assicurativi relativo alla sospensione assemblee e misure da adottare (aggiornamento al 23/02/2020).
- **Vademecum Coronavirus** redatto dal Ministero della Salute.

Vi informiamo che **le Segreterie Nazionali**, già a partire dalla giornata di sabato, sono in stretto contatto con **Relazioni Industriali BNL** a livello centrale per verificare

che tutte le precauzioni necessarie siano effettivamente adottate.

Noi ci faremo parte attiva per verificare che tutti i passaggi necessari vengano attivati e per segnalare all'Azienda tutti i problemi e le criticità che dovessero emergere dai provvedimenti sopra richiamati, ma è bene sempre ricordarsi di mantenere la calma e non farsi prendere dal panico.

TUTTI possiamo farci parte diligente seguendo queste semplici regole:

- 1) *lavarsi spesso le mani con sapone o soluzioni idroalcoliche,*
- 2) *evitare i contatti ravvicinati con le persone che soffrono di infezioni respiratorie,*
- 3) *non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani,*
- 4) *coprirsi naso e bocca se si starnutisce o tossisce (utilizzando fazzoletti monouso e cestinandoli immediatamente dopo l'utilizzo o, se non disponibili, usando il lato interno del gomito e non le mani),*
- 5) *non prendere antivirali o antibiotici se non prescritti,*
- 6) *contattare il numero verde regionale solo per la zona di Codogno interessati dall'ordinanza 800.89.45.45 o il 112 se si ha febbre o tosse o si è tornati dalla Cina da meno di 14 giorni.*

E' possibile contattare anche il
numero di emergenza sanitaria

1500



Emergenza Coronavirus Aggiornamento situazione BNL

Numero di pubblica utilità **1500**

#COVID19

Si è svolto oggi il confronto tra i Coordinatori delle scriventi Organizzazioni Sindacali e i responsabili delle Relazioni Industriali sul tema COVID-19.

L'azienda ha illustrato le iniziative messe in campo sostanzialmente per dare attuazione alle disposizioni delle autorità sanitarie e governative, che rappresentano un riferimento obbligatorio per ogni genere di iniziativa. Particolare attenzione è stata richiamata da parte di tutti gli intervenuti alle esigenze delle colleghe e dei colleghi residenti nelle aree di maggiore esposizione. A loro va la solidarietà e la vicinanza di tutta la comunità aziendale.

Di seguito i principali elementi di informativa.

L'Unità di crisi si riunisce tutti i giorni allo scopo di dare attuazione alle disposizioni delle autorità sanitarie e alle indicazioni di settore. Quindi il lavoro è quello di dare piena attuazione a quanto previsto dai rispettivi protocolli.

Smart Working

- **Veneto e Lombardia**, nelle regioni sarà consentito ai colleghi la prosecuzione del lavoro in modalità Flexible fino a venerdì.
Per i colleghi che, avendone la possibilità tecnica, vorranno aderire sarà predisposta una comunicazione che renderà possibile l'adesione tramite comunicazioni via email.
- **Roma**, per consentire l'utilizzo delle utenze VPN alle regioni interessate verrà chiesto ai colleghi delle dipendenze di Roma di limitare il ricorso allo Smart working, successivamente nel corso del fine settimana verranno incrementate le utenze VPN complessive per consentire a tutti di operare.
- **Flexible working**, per il momento le misure di "facilitazione" riguarderanno solo Veneto e Lombardia. Per tutte le altre regioni nulla cambia.

Misure preventive

- **Guanti e mascherine**, non sono previste forniture. Il comitato medico ha bocciato l'iniziativa, sembra anzi che le aziende di credito che hanno preso tale provvedimento siano state richiamate dalle autorità. Comunque al momento tale misura non è contemplata da BNL.
- **Disinfezione luoghi di lavoro**, è iniziata l'opera di pulizie approfondite e disinfezione dei grandi stabili che proseguirà anche nelle agenzie e filiali a partire dal nord, è prevista la fornitura di dispenser con disinfettante.

Misure organizzative

- **Missioni e trasferte**, bloccate le missioni all'estero e le trasferte da e per Milano
- **Chiusura sportelli**, non è prevista fuori dalle zone rosse.
- **Chiusure pomeridiane**, si sta analizzando con il Retail la possibilità, come già attuata in altre aziende, ma la misura non sembra al momento di interesse.
- **Permessi retribuiti**, sono automatici solo per colleghi nelle zone rosse.

Salute

- **Gravi patologie e situazioni sensibili**, i colleghi interessati potranno presentare richiesta ai propri responsabili e saranno trattati caso per caso.
- **Sintomi influenzali**, i colleghi in condizioni fisiche alterate, febbre, tosse, ecc. sono invitati a restare a casa.
- **Pavia e Palermo**, la situazione è sotto stretta osservazione, nel senso che in entrambi i casi si stanno seguendo le disposizioni delle autorità.

Numero di emergenza sanitaria: 1500

La Formazione? Un premio...

Siamo sicuri che in ABI la definiranno “Best Practice”...

La forza di un'azienda si misura anche dalle persone che ne fanno parte, dalla motivazione con cui vivono il proprio ruolo, oltre che dal livello di efficienza che sono in grado di esprimere. Investiamo sulla crescita professionale perché le persone sono il principale asset della Banca, come afferma il nostro Direttore Risorse Umane in una recente intervista ampiamente pubblicizzata su Echo'net.

Attraverso la formazione e l'aggiornamento poniamo le condizioni per coinvolgere tutti a contribuire in termini di conoscenza ed entusiasmo, influenzando così il costante miglioramento del modello lavorativo.

La formazione professionale costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo aziendale. Proprio perché la forza di un'azienda si misura soprattutto dalle persone che ne fanno parte, dalla motivazione e dall'efficienza con cui vivono il proprio ruolo, l'investimento continuo sulla crescita professionale ha l'obiettivo di dare ad ognuno la possibilità di contribuire in modo consapevole e costruttivo all'affermazione del marchio aziendale sul mercato.

Ed allora ci spieghino come mai la formazione specialistica viene (da qualche tempo a questa parte) espressamente considerata parte integrante di un fantomatico premio: se sei stato bravo ti faccio partecipare ad un corso di formazione; e chi invece così bravo non è stato al corso non ci va'. Ma allora perché si parla tanto di crescita del personale attraverso la formazione?



Spesso inoltre la formazione viene utilizzata dalla banca solo per adempiere a obblighi normativi e scaricare sui colleghi le conseguenti responsabilità, pertanto sarebbe giusto pretendere di fruire dei corsi in modo consono e senza l'incombenza della gestione del cliente, evitando così eventuali errori di distrazione che vanno ad alimentare provvedimenti disciplinari da ascrivere a tale situazione.

Siamo arrivati anche ai cosiddetti “game formativi”, come il recentissimo “il tempo:

Roma, 04/03/2020

speciale polizze di protezione” che ti permette, ma solo se ti posizioni tra i primi venti, di essere tra gli eletti alla sessione formativa Cardif che si svolgerà a Roma a maggio.

Ma devi essere anche veloce a rispondere, altrimenti sei GAME OVER!!!

Il tutto, ovviamente, con la solita logica del target: ogni agenzia deve raggiungere l’obiettivo fissato, e quindi giù con nuove pressioni per far sì che tutti i colleghi partecipino al gioco: ma perché questa attenzione non viene rivolta anche alla fruizione della formazione negli appositi corner dedicati – ancora ad oggi, spesso deserti – dove si può seguire il corso con attenzione e tranquillità?

Nel CCNL art. 73 è sancito che “...le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell’evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale”.

E continua: “In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l’impresa può prevedere, [...], percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative”.

Come si fa a scegliere chi va a fare formazione e chi no?

Semplice: chi prima arriva meglio alloggia!!

Come si concilia il premio, che non è per tutti, con la formazione, anche specialistica, che invece deve essere per tutti?

Un dubbio che abbiamo rappresentato anche in Commissione Formazione, dove le rappresentanze sindacali siedono assieme all’azienda per discutere di questo tema: non sarebbe stato più logico fare l’esatto contrario, ossia erogare una formazione più approfondita alle persone che dimostrano di saperne meno?

La formazione non è un gioco a premi.

Attraverso la formazione poniamo le condizioni affinché tutti possano contribuire al costante miglioramento del modello lavorativo.

Questa nuova iniziativa sembra invece dello spirito contrario: un contest a premi che nulla ha a che vedere con lo spirito della formazione come strumento di crescita collettiva.



Roma, 04/03/2020



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

Vogliamo più tutele per i colleghi

La risposta dell'azienda all'epidemia non ci convince

L'emergenza pandemica scuote il paese e le aziende, grandi o piccole che siano, ne risentono non solo in termini produttivi.

Se infatti aziende di servizi hanno come costo prevalente il personale è proprio in questi casi che appare evidente come questo non possa essere considerato solo una voce di bilancio: perché risente di fattori che su altre voci di bilancio non influiscono.

Nel caso di epidemia come sta rispondendo l'azienda nei confronti dei suoi lavoratori?

AFFLUSSO NELLE AGENZIE:

Una delle prime norme emanate dall'azienda prevede che sia il Direttore dell'agenzia a regolare l'afflusso e ad essere direttamente il responsabile nell'applicazione delle raccomandazioni che il decreto fa in termini di distanze e assembramenti. Ci chiediamo come possa una figura con tante responsabilità ed incombenze (firma di atti, autorizzazioni, coordinamento) occuparsi anche di regolare la sfilza di clientela che, oltre alle consuete operatività, in questi giorni si ingrossa per affrettarsi a ritirare pensione/stipendi per paura che i supermercati non abbiano più scorte di pasta, zucchero e farina!

Ci sembra davvero un bello scarico di responsabilità in questi concitati momenti e anche la disposizione emanata il 4 marzo (da affiggere nelle agenzie delle zone gialle) per andare almeno a tamponare questa situazione di eccessiva pressione ci appare tardiva e solo parziale come soluzione. Decidere di tenere fuori - magari al freddo e sotto la pioggia - persone anziane, o anche semplici lavoratori in permesso per sbrigare una pratica non gestibile on-line (alla faccia degli esuberanti creati dalla digitalizzazione!) non è una cosa semplice, soprattutto in piccoli centri dove le persone si conoscono tutte e le responsabilità travalicano orari e sedi di lavoro.

PULIZIA AMBIENTI:

Dopo la circolare del ministero della salute (n. 5443 del 22/02/2020) che sancisce la necessità di pulizia approfondita e sanificazione degli ambienti di lavoro l'azienda sembrava essere partita bene ma di fatto la tabella di marcia è stata da subito fallace.

Registriamo un colpevole ritardo, in particolare, negli interventi sulle filiali, che per loro specifica natura sono maggiormente esposte in quanto aperte al pubblico.

Anche il coordinamento degli RLS (Responsabili per la Sicurezza eletti dai Lavoratori), dopo diversi interventi in

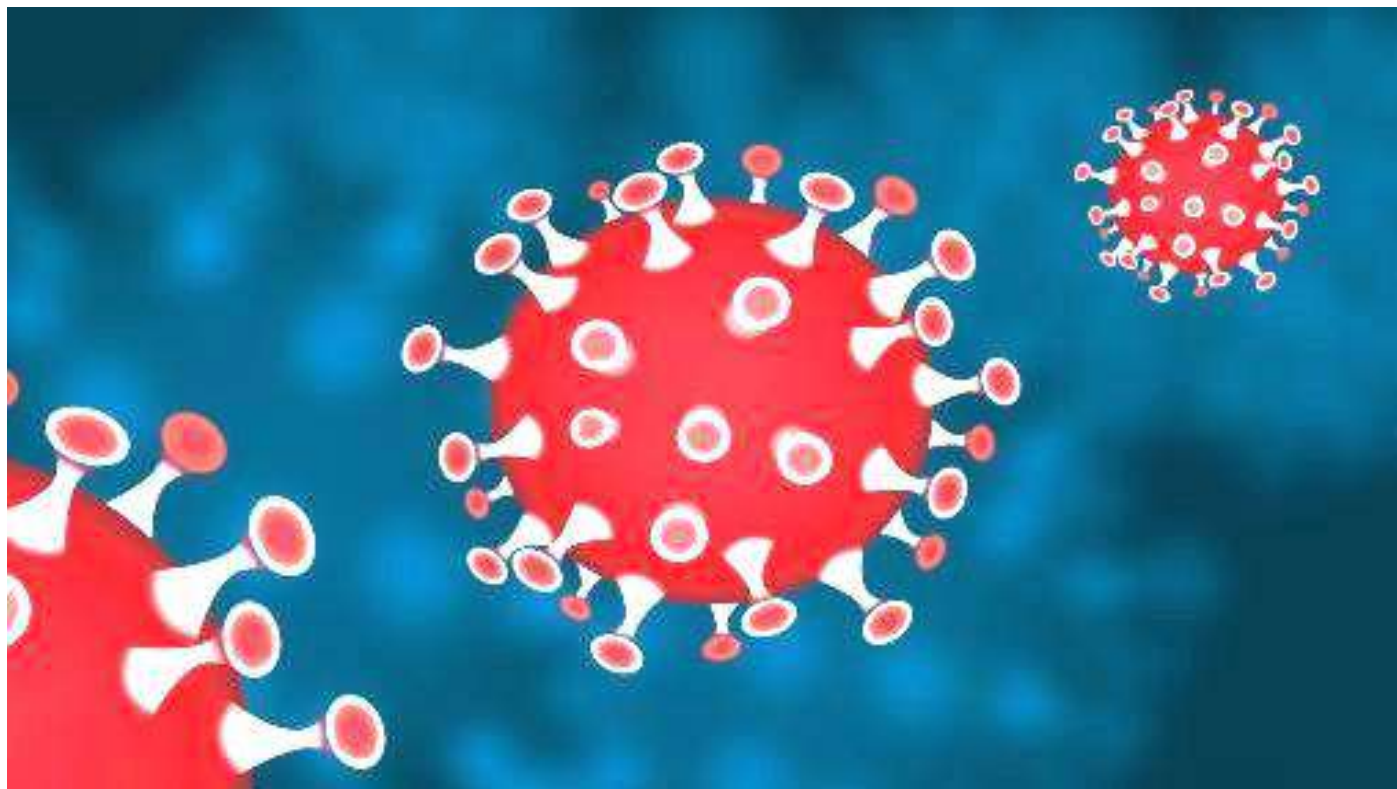
Roma, 05/03/2020

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI - FIRST Cisl - FISAC CGIL - UILCA - UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB

bonis per sapere come si stava procedendo, è dovuto intervenire in data 4 marzo per chiedere ufficialmente:

- Informativa in merito al monitoraggio sull'applicazione delle suddette procedure, con relative tempistiche.
- Informativa in merito alla predisposizione di piani di emergenza "Disaster Recovery" nell'eventualità che misure urgenti di contenimento

alla comunicazione che la Banca ha predisposto da far sottoscrivere ai clienti, per presa visione, in base alla quale «la Società si riserva comunque di interdire l'accesso ai propri locali, a proprio insindacabile giudizio, così come disporre l'allontanamento dagli stessi» fornendo chiarimenti su come si intenderebbe mettere in atto l'eventuale «allontanamento degli stessi».



dovessero interessare uno o più grandi sedi;

- Informativa in merito alla gestione ed alla "catena delle responsabilità" afferente l'accesso della clientela alle agenzie BNL, considerando che altri istituti hanno provveduto ad apporre apposita cartellonistica ma soprattutto con riferimento

Anche dopo il DCPM 55 del 4 marzo 2020 che alla lettera "F" riporta:

nelle pubbliche amministrazioni e, in particolare, nelle aree di accesso alle strutture del servizio sanitario, nonché in tutti i locali aperti al pubblico, in conformità alle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro per la pubblica

Roma, 05/03/2020



amministrazione 25 febbraio 2020, n. 1, sono messe a disposizione degli addetti, nonché degli utenti e visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani;

Anche in questo caso l'azienda, attraverso la direzione immobiliare, è davvero colpevole nei ritardi nell'approvvigionamento e nella mancata distribuzione del materiale disinfettante. Poco tempo fa ci fu detto che la direzione immobiliare era una delle direzioni che portava utili in azienda. Apprendiamo che questi utili sono, ancora una volta, fatti sulla pelle dei lavoratori!

ESTENSIONE FLEXIBLE WORKING:

Dopo aver saputo che gli accessi previsti tramite collegamento remoto erano limitati e non permettevano un collegamento contemporaneo di più di 2000 utenze, e dopo aver agito con senso di solidarietà consentendo la limitazione del lavoro agile ai colleghi della direzione generale romana per fare in modo che nelle zone ad alto rischio si potesse usufruire al meglio di questa modalità di lavoro lo scorso fine settimana l'azienda ha potenziato la VPN e ci risulta che ad oggi la possibilità di accesso sia triplicata. Benissimo.

Sembra che questo provvedimento sia però solo vantaggioso per i colleghi del PAC o della Direzione Generale ma di fatto proprio su questa modalità di lavoro e sulla digitalizzazione vengono fuori tutte le dicotomie di una azienda che individua esuberanti con ottusa fiducia nei propri mezzi.

Pensiamo a questo: quali sono i canali di contatto con la clientela? Attualmente CRSC, Poli Direct e Rete

tradizionale. E bene se i poli direct fossero operativi al 100% con le procedure e i processi che ci furono presentati nel 2018, oggi noi potremmo permetterci di chiudere le agenzie nelle "zone calde", o aprirle su appuntamento per quanto riguarda servizi quali le cassette di sicurezza e allo stesso tempo continuare a fare business. Se il CRSC e i Poli direct fossero dotati di strumentazioni apposite e fossero state adeguate le procedure da loro utilizzate potremmo far lavorare da casa tantissimi genitori (il CRSC è il comparto con l'età media più bassa dell'azienda). Se gli uffici del PAC fossero davvero paperless anche i colleghi rinchiusi in open space sempre più stretti potrebbero evitare di entrare nei locali aziendali e porre rimedio all'emergenza. Questo sì che sarebbe un bellissimo, intelligentissimo ed economicissimo piano di disaster recovery!

Ma l'azienda non sembra preparata nemmeno a poter mandare in flexible working per un paio di giorni i colleghi delle agenzie per la fruizione della formazione obbligatoria!

PERMESSI RETRIBUITI PER GENITORI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE:

Il 2 marzo le organizzazioni sindacali nazionali hanno chiesto ad ABI di esentare dal servizio chi doveva prendersi cura di figli la cui scuola fosse chiusa, e come Coordinamenti di BNL abbiamo richiesto permessi retribuiti sin dall'inizio dell'emergenza. L'azienda oggi ci ha risposto che non intende adottare provvedimenti diversi da quelli prescritti dal governo.

Roma, 05/03/2020



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

Anche quando gli abbiamo proposto di intervenire con compensazioni a vantaggio dei colleghi utilizzando la Banca del Tempo Solidale non abbiamo trovato accoglienza.

Da una azienda che fa del sociale e del welfare un vanto, che chiede advocacy ai colleghi ci aspettiamo molto di più.

Con l'ultimo decreto del Governo di ieri sera, ora le scuole sono chiuse in tutta Italia fino al prossimo 15 marzo ed un intervento a sostegno di colleghe e colleghi è improcrastinabile.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI:

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto anche all'azienda di esentare dal servizio il personale con stati accertati di immunodepressione e le colleghe in stato di gravidanza. L'azienda per i primi ha messo in campo un processo per concedere il lavoro agile dove possibile con la presentazione dei dovuti certificati, mentre ha mostrato scarsissimo interesse e attenzione per le maternità. Si potrebbe anche fare qualche cosa per il personale che non è direttamente immunodepresso o affetto da malattie croniche ma il cui compagno/a ha queste caratteristiche.

PRESSIONI COMMERCIALI:

In questo periodo di stress emotivo e anche fisico, è da irresponsabili far partire "contest", "game" e altre amenità allo scopo di aumentare le vendite ventilando premi, incentivi o magari solo rassicurando i colleghi sulla permanenza nell'agenzia.

Abbiamo chiesto all'azienda un intervento forte su questi signori che forse non si rendono conto davvero che per la prima volta nella storia dell'Italia moderna c'è stata necessità di chiudere gli uffici pubblici per 2 settimane! VERGOGNA!

La situazione è in continua evoluzione, le Organizzazioni Sindacali sono coinvolte nei difficili processi che si stanno presentando e portano avanti tutte le istanze di buon senso che pervengono dai lavoratori, improntando il proprio agire a senso di responsabilità, ragionevolezza, cautela e prudenza, evitando gli allarmismi e la diffusione del panico.

L'immobiliare, purtroppo, sta rispondendo in maniera non adeguata alla situazione e auspichiamo alla fine dell'emergenza (speriamo il prima possibile) che chi si è fatto trovare impreparato risponda della sua condotta.

Nel frattempo invitiamo anche tutti i colleghi, ad utilizzare anche in questa occasione senso di responsabilità e senso civico in questi frangenti perché siamo noi stessi i primi che possiamo contribuire a gestire al meglio le situazioni.

Pretendiamo che l'azienda abbia un cambio di passo e rivolga la giusta attenzione ai colleghi non solo al budget!

Roma, 05/03/2020

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB**

Emergenza Coronavirus 2 Aggiornamento situazione BNL

Numero di pubblica utilità **1500**

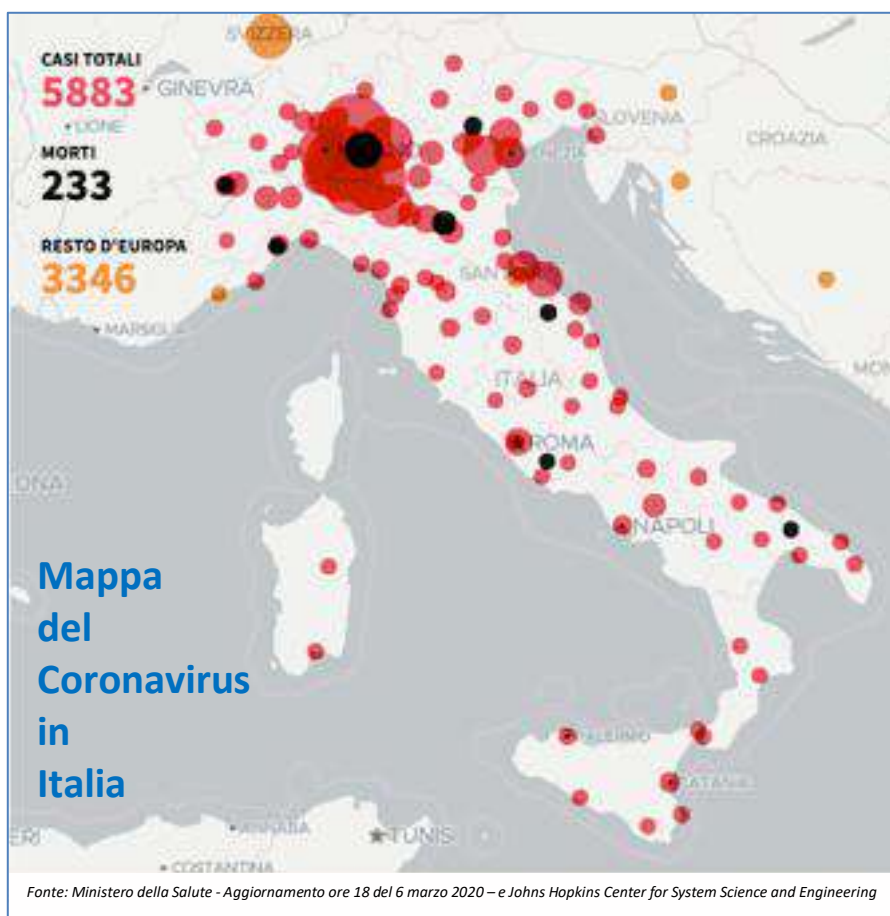
#COVID19

Cari tutti,

siamo in costante contatto con l'Ufficio Relazioni Industriali e per tramite loro con il Comitato di crisi, al quale stiamo facendo affluire tutte le vostre numerose segnalazioni, dubbi e domande.

Stiamo insistendo, verso la Banca e l'ABI, per interventi e misure che vadano oltre quanto previsto dai decreti e contribuiscano realmente a consentire di coniugare le esigenze familiari e di tutela della salute con quelle lavorative.

Le Segreterie di Coordinamento BNL sono vicine a tutti i colleghi e le loro famiglie in questo momento senza precedenti. Dobbiamo essere confidenti che insieme sapremo affrontare e superare questo momento difficile.



*Anche in questo
momento di crisi e di
emergenza nazionale
vogliamo dedicare un
pensiero a tutte
le nostre colleghe!*

Emergenza Coronavirus 2

Aggiornamento situazione BNL

Numero di pubblica utilità **1500**

#COVID19

Misure straordinarie per un'emergenza straordinaria

In questa fase di continua, eccezionale emergenza, in cui il susseguirsi di provvedimenti confusionari e, a volte, contraddittori, da parte del Governo non aiuta certo ad orientarsi nella gestione delle esigenze familiari e lavorative di lavoratori ed imprese, i **Coordinamenti di Gruppo di BNL proseguono nel loro serrato confronto con la Banca e, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Industriali, nel comitato di crisi.**

In attesa della risposta del governo alle richieste delle Regioni Lombardia e Veneto, appena ufficializzate (mentre questo comunicato viene redatto), anche in BNL la crisi richiede misure atte a limitare le possibilità di diffusione del contagio.

Registriamo, seppur in ritardo rispetto all'inizio dell'emergenza ed alle nostre richieste, importanti passi avanti nelle misure adottate, che già da due settimane queste Organizzazioni chiedono con forza:

- Smart Working (o permessi retribuiti in caso di impossibilità di accesso allo SW) per colleghe in stato di gravidanza, per

colleghe immunodepressi, e nei casi di patologie croniche;

- Regolamentazione del flusso della clientela nelle filiali;
- Estensione dello Smart Working a tutte le attività, comprese quelle di Rete Commerciale, tra cui i Poli Direct;
- Distribuzione di gel disinfettante anche nelle filiali oltre che nelle grandi sedi.

In merito a tali misure, la cui adozione apprezziamo, riteniamo però improcrastinabili ulteriori passi avanti, tra cui l'apertura dello **Smart Working anche ai CRSC**, misura su cui abbiamo rassicurazioni da parte della Banca che al più presto sarà resa possibile.

Reputiamo, inoltre, **insufficiente la concessione di 2 giorni al mese di Smart Working per le filiali**: bisogna intensificare e questo sarà possibile anche attraverso nuovi importanti interventi sull'operatività delle filiali.

Riteniamo, infatti, in linea con quanto richiesto dalle Segreterie Generali, che **l'operatività delle**



filiali debba essere limitata esclusivamente al servizio pubblico essenziale, escludendo, quindi, in questa fase, la consulenza ed altre occasioni di contatto col pubblico che non siano del tutto indispensabili.

Purtroppo, continuiamo a registrare incomprensibili richiami alla produzione ed episodiche pressioni commerciali, ancor più indebite in questa fase.

È indispensabile, secondo queste Organizzazioni Sindacali, anche in ottemperanza alle previsioni dell'art. 1 del DPCM dell'8 marzo (esteso a tutta Italia col successivo DPCM), in questa fase limitare la mobilità anche di quei ruoli, quali ad esempio controllori e ROG, così come risulta incoerente rivolgere inviti alla clientela a recarsi nelle filiali.

Richiediamo, inoltre, **un'opera straordinaria di intensificazione delle pulizie e di igienizzazione di tutte le filiali**, anche intervenendo sulle condizioni contrattuali degli appalti vigenti.

È necessario accelerare la **distribuzione di gel nelle zone a più alto contagio e prevedere la distribuzione di kit protettivi** (gel igienizzante, guanti monouso, mascherine chirurgiche) **in tutta Italia**.

Ci appare doveroso, poi, **sospendere le rate delle rette degli asili nido aziendali** delle sedi di Orizzonte Europa e di Aldobrandeschi.

Infine, resta ancora la nostra richiesta, che ribadiamo con forza e che risulta solo parzialmente accolta proprio nel momento in cui scriviamo, di **riconoscere permessi retribuiti a chi ha figli in età scolare**: abbiamo uno strumento aziendale, creato con il contributo di queste Organizzazioni Sindacali, alimentato con le ore di permesso di colleghe, colleghi e dell'azienda, quale la **"Banca del Tempo solidale"**, in cui tutti noi abbiamo creduto e

continuiamo a credere. È il momento di farvi ricorso, in maniera eccezionale e massiva.

I colleghi con figli in età scolare, che non sono destinatari dello Smart Working e sono costretti a casa, devono poter fruire di permessi attingendo a questo prezioso strumento.

Su questo, ora, ci aspettiamo una risposta immediata e il **ricorso alla Banca del tempo solidale dovrà convivere con eventuali provvedimenti governativi** in termini di congedi (parzialmente retribuiti) o di voucher baby sitter.

Consideriamo positivo il fatto che, nel frattempo, sia stata, anche se solo parzialmente, accolta questa nostra istanza, riconoscendo la possibilità di ricorrere a tali permessi ai genitori single di bambini fino ai 14 anni e di genitori con figli minorenni disabili ai sensi della l. 104/1992, ma ribadiamo la necessità di estenderli a tutti i lavoratori con figli in età scolare.

Siamo convinti che se la nostra intera comunità aziendale, come ha saputo fare in diverse ma pur gravi fasi critiche in passato, farà fronte comune onorando ancora una volta la storia di BNL, usciremo dall'emergenza e potremo nuovamente guardare al futuro.

Il Sindacato, attraverso tutte le sue articolazioni è attento e vigile su tutti i territori e, seppur le limitazioni in termini di mobilità, consigliano di limitare in questa fase il nostro consueto presidio fisico tra le filiali, i nostri referenti sui territori sono sempre raggiungibili per ogni tipo di segnalazione e necessità di chiarimento.

Emergenza Coronavirus 2 Aggiornamento situazione BNL

Numero di pubblica utilità **1500**

#COVID19

La BNL non sia timida

Prosegue il continuo e costante confronto tra le Organizzazioni Sindacali e le Relazioni Industriali della BNL sull'emergenza che coinvolge, oramai da tre settimane, l'intero Paese.

La costante pressione del Sindacato, a tutti i livelli, per adottare le misure più idonee alla tutela della salute dei colleghi e della clientela continua a trovare, seppur con enorme fatica, risposte che però rischiano di essere timide e tardive rispetto alla velocità con cui continua a diffondersi il contagio.

Lo dichiariamo e lo denunciemo ancora una volta forte chiaro: **il DPCM 11 marzo ha disposto che l'attività bancaria resti attiva in quanto "servizio pubblico essenziale", quindi le banche, la BNL, si limitino all'operatività necessaria a garantire il suddetto servizio pubblico essenziale!**

E non ci si giri intorno: la definizione di servizio pubblico essenziale è contenuta nella L. 146/1990 ed è relativa ai "servizi di erogazione" di stipendi, pensione e quanto necessario ai bisogni quotidiani.

La BNL non sia timida, si assuma la responsabilità di adottare una decisione che potrà rappresentare un modello positivo per il

settore ed il Paese: fermi tutte le attività superflue e limiti quelle indispensabili!

Lunedì ci sarà sul tema un importante confronto in ABI, in cui i Segretari Generali oltre a richiedere che *"il prosieguo dell'operatività nelle aziende vostre associate debba proseguire solo e soltanto limitandosi a svolgere le funzioni indispensabili al servizio dei cittadini e del Paese, in linea con queste disposizioni"* chiederanno anche un "pacchetto di sicurezza".

Intanto, registriamo con favore, come ulteriore accoglimento delle nostre richieste, il passaggio da **2 giornate al mese, a 2 giornate a settimana dello Smart Working nella rete commerciale.**

Anche la nuova stretta sulla mobilità, ad esempio dei controllori, è una decisione giusta, caldeggiata da giorni con forza dalle Organizzazioni Sindacali.

Ugualmente dopo giornate di confronto, finalmente solo ieri la banca, pur mantenendo la propria posizione in merito all'utilizzo delle **mascherine, accetta di ammetterne l'utilizzo per i colleghi che se ne doteranno. Resta il fatto che dovrebbe essere la Banca a dotare tutti i colleghi di kit protettivi, mentre invece ancora tarda**



colpevolmente la distribuzione di gel disinfettante!

Troppe cose, quindi, ancora non vanno. La pulizia nelle filiali e delle realtà ancora troppo affollate come i CRSC, che va realizzata con idonei prodotti disinfettanti, risulta spesso carente, e come **Sindacati pretendiamo un'opera straordinaria di igienizzazione su tutto il territorio nazionale ed in tutte le sedi.**

Lo SW deve ancora sbarcare al CRSC e questo deve avvenire presto, senza ulteriori indugi!

La giornata di ieri ha, purtroppo, fatto registrare il primo caso di positività in BNL a Napoli: il nostro incoraggiamento va alla collega ed alla sua famiglia!

La sanificazione in corso negli uffici di Napoli e Salerno ci appare inadeguata e lo abbiamo denunciato con fermezza. **Riteniamo che vada effettuata da personale specializzato e con strumenti adeguati.** Con sgomento riscontriamo che non è così!

Ancora più intollerabili, poi, in questa fase di eccezionale emergenza, risultano **le pressioni commerciali ed i numerosi inviti, da più parte rivolti a colleghi e clienti, a recarsi in filiale!** Questo rappresenta una violazione non solo del buon senso, ma anche del DPCM che impone forti limiti alla mobilità. Gli autori di queste azioni scellerate saranno chiamati a rispondere delle proprie responsabilità in tutte le sedi.

I permessi retribuiti a chi ha figli in età scolare devono essere riconosciuti a tutti. La "Banca del Tempo solidale" ha importante capienza per affrontare l'emergenza.

Emergenza Coronavirus 5 Aggiornamento situazione BNL

Numero di pubblica utilità **1500**

#COVID19

La salute viene prima

Dopo un confronto a tratti aspro - seppur sempre improntato al massimo senso di responsabilità da parte delle Organizzazioni Sindacali - proseguito anche nel fine settimana, finalmente BNL adotta provvedimenti che invochiamo a gran voce fin dall'inizio dell'emergenza: **si va verso la chiusura delle succursali e delle filiali di minori dimensioni.**

Quanto comunicato dalla banca sul punto è limitato ai comuni dove, oltre alla succursale, ci sia anche la filiale, mentre reputiamo che vada esteso ovunque.

Ciò dovrà consentire una minore esposizione di un significativo numero di colleghi, ma il problema è che **ci si arriva dopo aver assistito allo scempio di veder aprire succursali con un solo operatore** per far fronte alla carenza di personale dovuta a vari motivi, tra cui il ricorso allo Smart Working.

È impensabile che una misura, chiesta ed apprezzata dal Sindacato, come la possibilità di ricorrere allo SW anche in rete e per 2 giorni a settimana (contro i 2 giorni al mese inizialmente decisi dalla Banca) porti come conseguenza che si lascino colleghi in solitudine, pur di aprire.

Se a questo associamo le pressioni commerciali di vario genere che registriamo, anche in questa fase, da vari territori, viene legittimo il dubbio circa **quale sia la priorità per il nostro Top Management, tra il budget e la salute!**

La salute viene prima! Sempre e comunque! Ed è dovere dell'azienda assicurarne la tutela. Lo dice il decreto ma soprattutto l'etica!

Restiamo convinti che sia necessario ridurre l'attività al mero servizio pubblico essenziale, ma intanto consideriamo favorevolmente la riduzione del numero di punti vendita aperti: **il problema è che non si può attendere un'intera settimana per rendere operativa questa misura. Chiediamo che la si attui sin da subito!**

Finalmente, come con forza invocato da settimane, lo SW sbarca anche al CRSC oltre che ai Poli Direct: questa è la direzione giusta, ma deve diventare operativa rapidamente in tutte le strutture.

Ancora in notevole ritardo, invece, è la BNL per quanto concerne l'igienizzazione! C'è bisogno di un'accelerata e non è più ammissibile il ritardo su questo aspetto. Così come con estremo ritardo, è finalmente partita la distribuzione di gel disinfettante: bisogna fare presto, non possiamo assistere ai colpevoli ritardi già verificatisi in Lombardia e di cui qualcuno dovrà rispondere.

Prosegue il confronto sul tema dei **permessi retribuiti a chi ha figli in età scolare che, per il Sindacato, devono essere riconosciuti a tutti:** in questo senso abbiamo anche avanzato delle proposte alla Banca, individuando criteri di accesso.

In ogni caso, va rivista l'impostazione alla luce del Decreto odierno che, tra le altre cose, prevede l'incremento di 12 giorni di permesso al mese (per un totale di 15) ai titolari delle previsioni della L. 104 (art. 3, comma 3).



Roma, 16/03/2020

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Emergenza Coronavirus

La Cassa Sanitaria BNL copre il contagio da Covid-19

Ricordare che siamo nel mezzo della crisi collettiva più grave che ciascuno di noi abbia finora vissuto non è un esercizio consolatorio, non ci prepara la strada per le giustificazioni del dopo, ci serve invece ad apprezzare quanto facciamo tutti adesso e a trovare motivazioni ulteriori per il nostro agire.

In questo spirito, la Nostra Cassa Sanitaria, attraverso il suo Consiglio di Gestione, oggi dà una grande prova di sé e della sua valenza, della funzione sociale e morale in assoluta coerenza con le ragioni della propria esistenza.

Vogliamo ricordare che l'Istituto della Cassa Sanitaria nasce dalla sinergia tra volontà collettiva dei Lavoratori e la bilateralità con l'Azienda, fattori questi che quando si incontrano generano sempre buoni frutti.

*Estesa la polizza
a tutela dei dipendenti
BNL e relativi familiari
già in copertura.*

*Le garanzie
copriranno l'emergenza
Coronavirus senza
alcun costo aggiuntivo
per le polizze base,
facoltativa e pensionati*

Merito va riconosciuto anche ad Unisalute, consolidato partner assicurativo della Cassa Sanitaria BNL, che ha dimostrato con i fatti la propria disponibilità a venire incontro alle drammatiche esigenze che questa crisi ci impone.

Anche il Sindacato della Banca Nazionale del Lavoro oggi vede riconosciuto il valore del proprio antico impegno che in questo periodo difficile ci riporta alle origini della solidarietà collettiva.

Solidarietà che trae forza da vicinanza, ascolto, lavoro e impegno, ma anche tenacia e buonsenso.

Solidarietà che in questa situazione ci permette di estendere gratuitamente anche ai pensionati le prestazioni correlate all'insorgenza del Covid-19.





Le nuove prestazioni offerte della Cassa Sanitaria BNL

Da lunedì 16 marzo è attiva la **nuova Area Riservata del sito della Cassa Sanitaria BNL** (www.cassasanitariabnl.it), che permette a tutti gli utenti di **caricare le proprie richieste di rimborso in autonomia da casa senza la necessità di spostarsi** per effettuare spedizioni cartacee.

Polizza base - Dipendenti

Indennità sostitutiva per ricovero

Estensione dell'attuale garanzia 3.15 *"Indennità sostitutiva per ricovero con intervento chirurgico, ricovero senza intervento chirurgico a seguito di infarto del miocardio e/o ictus cerebrale, ricovero senza intervento chirurgico a seguito di malattia oncologica, day-hospital chirurgico"* anche per ricovero a seguito di COVID-19.

Ospedalizzazione domiciliare

Estensione dell'attuale garanzia 3.12 *"Ospedalizzazione domiciliare"* per ricovero a seguito di COVID-19: per un periodo di 120 giorni successivo alla data di dimissioni, a seguito di un ricovero indennizzabile a termini di polizza, mette a disposizione tramite la propria rete convenzionata, servizi di ospedalizzazione domiciliare, di assistenza medica, riabilitativa, infermieristica e farmacologica, tendente al recupero della funzionalità fisica.

La Società concorderà il programma medico/riabilitativo con l'Assicurato secondo le prescrizioni dei sanitari che hanno effettuato le dimissioni e con attuazione delle disposizioni contenute nelle stesse.

La garanzia può essere erogata, nella modalità di rimborso, anche presso strutture sanitarie non convenzionate con la Società, previa valutazione del programma medico/riabilitativo suddetto. In questo caso le spese sostenute vengono rimborsate secondo le modalità previste al punto

3.13 *"Modalità di erogazione delle prestazioni"*. Il massimale annuo assicurato corrisponde a € 10.000,00 per persona.

Polizza base e facoltativa - Dipendenti

Isolamento domiciliare

Per entrambe le coperture (base e facoltativa): qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, l'Assicurato avrà diritto a un'indennità di € 70,00 al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 90 giorni all'anno.

Polizza Pensionati

A tutti i pensionati e relativo nucleo già assicurato con effetto retroattivo 01/01/2020 e scadenza 31/12/2020:

7.11 *"Indennità sostitutiva In caso di ricovero per intervento chirurgico, ricovero senza intervento chirurgico a seguito di infarto del miocardio e/o ictus cerebrale, ricovero senza intervento chirurgico a seguito di malattia oncologica, day-hospital chirurgico"*, se l'Iscritto non richiede alcun rimborso a Cassa Sanitaria dei Gruppi BNL e BNP-Paribas Italia, né per il ricovero né per altra prestazione ad esso connessa, ferma restando la possibilità di richiedere il rimborso per le spese di pre e post ricovero di cui al paragrafo *"Ricovero in Istituto di cura"* punti *"Pre-ricovero"* e *"Post-ricovero"* avrà diritto a un'indennità di € 50,00 per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 30 giorni per ogni ricovero.

Le spese relative alle garanzie di pre e post ricovero in questo caso vengono prestate senza l'applicazione di eventuali limiti ed assoggettate ad un massimale annuo per nucleo familiare pari a € 2.000,00.

Nuova Campagna Quota 100 + Riscatto laurea

Gli Esuberi diventano un'opportunità di ringiovanimento e di rinforzo per la rete

Nonostante l'emergenza COVID-19 sia lontana dal finire, il mondo non si ferma e anche in Banca Nazionale del lavoro dobbiamo farci forza e guardare anche a ciò che una volta consideravamo "ordinaria amministrazione", anche nelle relazioni sindacali e quindi nel rapporto dei colleghi con l'azienda.

Il 17 dicembre 2019 (sembra un'altra era geologica...) l'azienda aprì una procedura dichiarando 75 esuberi.

Il 4 marzo le organizzazioni sindacali ad espletamento di detta procedura hanno firmato un accordo di gestione degli esuberi che ha portato a diversi risultati significativi.

In sostanza ecco i risultati degli accordi:

- il 1° aprile partirà una nuova campagna di uscita volontaria incentivata con adesione a Quota 100 (120 colleghi) e contestualmente una campagna di riscatto laurea per entrare in possesso dei requisiti di pensionamento interamente pagata dall'azienda tramite il fondo ABI (30 colleghi);
- l'azienda a fronte delle 150 uscite volontarie assumerà 75 nuovi lavoratori che andranno tutte a valere sulla rete commerciale in 2 modalità distinte ma con stesso effetto: 50 assunzioni dirette nella rete commerciale (da intendersi comprensiva di CRSC e Poli Direct) e 25 assunzioni in altre strutture ma con pari mobilità funzionale verso la rete.

L'accordo, che va in perfetta continuità con quello firmato il 16 aprile del 2019, sancisce nuovamente l'obiettivo fondamentale che le organizzazioni sindacali di BNL si sono date in virtù delle ultime modifiche organizzative adottate dall'azienda: cercare di alleggerire i carichi di lavoro sulle agenzie, creare buona mobilità, cercare di avvicinare alla pensione i colleghi che in virtù della "legge Fornero" avevano visto

allontanarsi questo orizzonte e ringiovanire la popolazione aziendale anche per dare sollievo agli strumenti di welfare aziendale che si reggono sulla solidarietà generazionale (Fondo Pensioni e Cassa Sanitaria).

In particolare su l'alleggerimento dei carichi sulla rete, e per correggere ancora di più il tiro rispetto all'accordo del 16 aprile 2019, azienda e Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto opportuno che una parte delle ben più cospicue assunzioni derivanti dall'accordo di Quota 100 2019 che non erano originariamente destinate alla rete venissero invece dirottate proprio su quest'ultima (+10% su 480 assunzioni).

Su echo'net i lavoratori troveranno, come al solito, ben illustrata nei dettagli la campagna, qui riportiamo giusto una sintesi:

Campagna Quota 100 Bis	Quota 100	Riscatto laurea
Lavoratori Interessati	Chi matura il diritto a quota 100 entro il 31 dicembre 2021 (con o senza riscatto laurea)	
Apertura Campagna	01/04/20	01/04/20
Tempo utile per il premio di tempestività (1 mensilità aggiuntiva)	23/04/20	Non previsto
Termine manifestazione di interesse	06/05/20	22/04/20
Esito delle adesioni e comunicazione	11/05/20	01/06/20
Formalizzazione dimissioni on-line (termine ultimo)	31/05/20	

L'incentivo per l'adesione alla campagna di Quota 100 bis sarà lo stesso della campagna 2019 con tutte le precedenti agevolazioni.

Speriamo di poter tornare ad occuparci dell'ordinarietà con più continuità e che questa azienda sia sempre più prospera grazie all'impegno dei suoi lavoratori in un ambiente sano e sereno.

Roma, 27/03/2020

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

La formazione è lavoro!

Ci sono temi sui quali è necessario tornare spesso, troppo spesso: **la formazione è uno di questi**. Il suo valore è stato costantemente ribadito, sia dalle organizzazioni sindacali che dalla banca, come strumento indispensabile per la crescita professionale ed individuale di ciascun lavoratore, motore e risorsa primaria di ciascuna azienda. Quello che dovrebbe essere un percorso di costante sviluppo viene invece vissuto da alcuni responsabili come un fastidioso impiccio, perché distoglie la persona dall'unico fattore che interessa realmente: la produttività. Peccato, che la formazione è utile anche in questo senso: è ovvio che il miglioramento delle competenze accresce anche i risultati professionali. Invece, ci troviamo ancora fra le mani il messaggio di un responsabile che, nel fine settimana, invita i suoi collaboratori a “mandare avanti i corsi *Ivass* e *Mifid*, magari durante la lettura di un libro.”



Ora noi non sappiamo quanto costui sia in grado di fruire di un corso mentre legge un libro: o è una persona dalla spiccata intelligenza, o i libri a cui si riferisce sono quelli da colorare. Poco ci interessa, e anzi siamo davvero contrariati di dover ribadire due concetti che, dopo anni di discussioni, dovrebbero ormai essere parte del bagaglio culturale di ciascuno di noi: **il fine settimana non è dedicato al lavoro**, sia perché quello è un breve periodo in cui la persona ha il diritto di riposare, sia perché soprattutto in quei giorni non si percepisce la retribuzione; ma la formazione è parte integrante della nostra attività lavorativa e, come tale, concorre al nostro stipendio. Inoltre, un corso deve essere seguito attentamente: non è possibile dedicarsi ad altro – che sia la lettura del famoso libro o dell'incontro con un cliente – perché altrimenti è come non fruirne affatto. Evidentemente, il nostro collega ritiene che la formazione non sia così necessaria, ma poiché rientra fra gli obiettivi assegnati a ciascuno di noi, ha pensato bene di togliersela da torno facendola fare ai colleghi nel fine settimana; tanto nel frattempo si può fare altro.

Vorremmo credere che si tratti di un caso isolato, ma tante, troppe sono le segnalazioni che riceviamo dai lavoratori: **un malcostume diffuso**, che ci porta a credere che ormai si tratti quasi di una consuetudine.

Con l'azienda, su questo tema, abbiamo da sempre condiviso un percorso virtuoso, sia nella definizione degli obiettivi che nel ribadire il valore generale della formazione: vogliamo pertanto un intervento – l'ennesimo – deciso: i fondi che la banca riceve da FBA (Fondo Banche Assicurazioni) sono contrattati con il sindacato, e la prima garanzia imprescindibile per continuare questo percorso assieme è che ciascun lavoratore possa fruire dei corsi in maniera serena, senza doversi sentire in difficoltà perché, per il capetto di turno, la formazione abbassa la produttività o distoglie dal lavoro.

Lo ricordiamo a tutti: **la formazione è lavoro!**

L'INCURABILE VIRUS DELLE PRESSIONI COMMERCIALI

Sarà inevitabile: quando questa pandemia avrà fine e i lavoratori avranno finalmente la possibilità di tornare a vivere in sicurezza, ci ricorderemo, tutti si ricorderanno, quali condotte le aziende hanno assunto in una fase tanto delicata.

Momenti come questi contribuiscono a costruire la storia e non farà eccezione BNL: quali battaglie e con quali risultati le Organizzazioni Sindacali hanno combattuto nell'interesse soprattutto dei più esposti e dei più fragili? Come hanno reagito i lavoratori e come hanno agito in giorni tanto duri e deprimenti? Che atteggiamento ha assunto l'Azienda e quali priorità ha dimostrato di coltivare?

Non ci saranno sconti: sarà la Storia a giudicare e a narrare ai posteri quanto è stato.

Una cosa è certa: il mondo delle Banche è stato decisamente esposto e per diversi motivi. Prima di tutto la riconduzione del nostro lavoro alle attività essenziali, ma da ultimo anche il ruolo che il Decreto Liquidità ci assegna, ci hanno messo a dura prova. I bancari (che qualcuno sui giornali continua a confondere coi banchieri) hanno dato grande prova della loro professionalità e della loro umanità e questa è Storia.

I vertici aziendali sono responsabili delle politiche commerciali adottate a tutti i livelli, delle buone pratiche così come delle intollerabili pressioni commerciali, e ne risponderanno, politicamente e formalmente.



Le Organizzazioni Sindacali di settore, e in BNL forse anche più duramente, si sono strenuamente battute contro le **indebite Pressioni Commerciali** che di per sé costituiscono un'azione sempre e comunque indegna. Pensare che comportamenti che non sono tollerabili in tempi "normali" possano essere consentiti in una fase come questa sarebbe un errore fatale per l'azienda: i colleghi nelle agenzie subiscono pressioni continue e costanti, nonostante la dolorosa parentesi che clienti e lavoratori vivono in queste ore, e si arriva persino a minacciare

la mancata concessione dei due giorni di *smart working* in caso di mancato raggiungimento di alcuni obiettivi di breve periodo (a tal proposito esigiamo che, come previsto, le disposizioni "a caduta" siano volte a gestire i 2 giorni di SW in ottica di turnazione, escludendo che ai coordinatori vengano assegnate discrezionalità improprie).



Alcuni Lavoratori ci riferiscono di pressioni circa tentativi decisamente immorali di condizionamento del

lavoro in Agenza: **l'input sarebbe quello di spingere su alcuni prodotti più remunerativi a prescindere dalle specifiche esigenze della clientela.**



Inaccettabili pressioni commerciali sarebbero esercitate anche sui Lavoratori del CRSC in lavoro agile:

interventi invasivi, malamente intrecciati a forme illegali di controllo a distanza, persino mediante WhatsApp, per sollecitare lavorazioni e chiedere conto dello stato sulla barra telefonica.

È questa la memoria che Banca Nazionale del Lavoro vuole imprimere nella mente dei suoi lavoratori, del settore e dell'intero Paese?

È notizia di questi giorni e con ogni probabilità resterà memorabile il piano che Ferrari ha messo in campo per tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori: è quello il modo in cui si mette al centro dell'Azienda la persona, l'individuo, quale fondamento irrinunciabile della comunità industriale e del successo imprenditoriale. E abbiamo, noi come Sindacati, l'ambizione a fare altrettanto bene e non, come parrebbe per alcuni manager, a distinguerci in negativo!

I Sindacati di BNL si batteranno perché, anche in una situazione tanto drammatica, si scriva una pagina di storia aziendale di cui essere orgogliosi: continueremo a denunciare e resistere ad ogni singolo episodio di prevaricazione, come abbiamo sempre fatto, e per quanto lontano e periferico possa apparire a qualcuno, per noi sarà comunque il cuore della battaglia.

Roma 24.04.2020

Ma che razza di ferie...

Nuova disposizione sulle ferie 2020: Ma siete sicuri???

Diciamolo subito, le ferie non sono una materia di trattativa con i lavoratori per le aziende, e quindi è assolutamente nella disponibilità aziendale organizzare la fruizione di queste nel corso dell'anno solare o se impossibilitati nell'arco dei successivi 18 mesi.

E così ha fatto la Banca Nazionale del Lavoro il 22 aprile dandone comunicazione ai lavoratori tutti.

La rivisitazione della circolare 7 di febbraio 2020 si è resa sicuramente necessaria per consentire alla nostra azienda di ripartire dal punto di vista economico e produttivo non facendosi trovare impreparata nell'affrontare l'imminente fase 2 e la fase 3.

Non sta a noi discutere su come i vertici aziendali hanno immaginato queste 2 fasi dal punto di vista della produzione.

Ci sono però delle cose da precisare in questo proposito e due ambiti che sicuramente invece sono inerenti le Relazioni Industriali perché si ripercuotono sui lavoratori:

- I carichi di lavoro
- la conciliazione tempi di vita tempi lavoro

Occorre precisare che nonostante l'emergenza Covid-19 sia palese, a voler essere buoni, dall'8 marzo, fino al 27 marzo e anche oltre i responsabili su segnalazione dei manager hanno continuato a pressare i colleghi per completare la pianificazione delle ferie pur sapendo che un qualche intervento ci sarebbe sicuramente stato, e questo ha portato in alcuni casi all'approvazione definitiva di piani ferie con tutto quello che ne consegue in termini normativi.

Ma veniamo ai due punti strettamente sindacali:

CARICHI DI LAVORO

l'azienda ritiene *evidentemente* che fino al 31 agosto non ci sia tanto lavoro negli uffici e nelle agenzie, visto che oltre a far fruire delle ferie ante 31.12.2019 ha pensato bene di pianificare l'85% delle spettanze 2020 proprio entro fine Agosto. **Su questo dissentiamo profondamente** in quanto la disorganizzazione aziendale e l'incertezza normativa ed economica non consentono tranquillità in merito soprattutto visto che per far ripartire l'economia nel sistema paese sicuramente occorrerà l'apporto degli istituti di credito che sono considerati servizi essenziali.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

A settembre cosa succederà? Il servizio scolastico come sarà ripensato? Le assistenze domiciliari come si ristruttureranno? Tutti quei servizi di sostegno alle famiglie come ripartiranno?

Tutti questi interrogativi portano le famiglie italiane e quindi quelle di BNL ad essere stressati dal cambiamento, soprattutto un cambiamento che ancora non si palesa e che rimane indefinito.

Avere giorni ed ore da poter usufruire per potersi organizzare con le proprie famiglie di certo aiuterebbe ad affrontare quanto accadrà.

Per queste ragioni circostanziate abbiamo chiesto all'azienda di allungare il periodo di fruizione delle ferie e se possibile anche diminuire la percentuale di ferie da fruire entro l'anomala estate che ci si prospetta.



Busta paga di Luglio:

VAP, Credito Welfare e Extra Standard

Nel mese di luglio verranno riconosciuti gli importi relativi al Vap e si potrà effettuare la scelta della fruizione del "credito welfare".

Criteri di accesso a VAP e Credito Welfare:

- Per i **dipendenti part-time** nell'anno di riferimento ovvero con **rapporto di lavoro a termine o temporaneo** il premio viene erogato proporzionalmente (in presenza della costanza di rapporto al momento dell'erogazione);
- Nel caso di assenza dal servizio** nell'anno precedente a quello di erogazione ad esclusione dei periodi di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza o puerperio, il premio aziendale viene proporzionalmente ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza;
- Nel caso di assenza retribuita**, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno e comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie;
- Le valutazioni** (Dialogo e About Me) dei due anni precedenti l'erogazione del premio non devono essere "negative" (livello più basso) - e questa rimane una misura di maggior favore anche rispetto al nuovo CCNL dove basta solo che l'ultima valutazione sia negativa per non ricevere gli importi.

VAP:

A meno di scelte diverse da parte degli interessati, **verrà erogato un premio in busta paga uguale per tutte le lavoratrici e i lavoratori di 500 euro**, sulle quali chi percepisce un reddito inferiore agli 80.000€ usufruirà della tassazione agevolata del 10% e non dell'applicazione dell'aliquota marginale. Chi ha redditi 2019 superiori a 80.000 € potrà convertire tutto o parte del VAP in Credito Welfare (istruzioni su Echo'net).

L'accordo su questa erogazione era quadriennale ed è scaduto (2016-2019 erogazione 2017-2020). Quella di luglio 2020 rimane l'ultima ottemperanza dell'accordo del 22 dicembre 2016.

Le organizzazioni sindacali sono già impegnate a tutelare il premio, fortemente in discussione nel settore del credito e già eliminato in altre realtà creditizie, puntando ad un altro accordo pluriennale.

DIRIGENTI	1.076,00 €
QD 4	1.076,00 €
QD 3	838,00 €
QD 2	694,00 €
QD 1	625,00 €
3AREA 4 LIV	491,00 €
3AREA 3 LIV Assegno + 20"	469,00 €
3AREA 3 LIV Assegno	461,00 €
3AREA 3 LIV	420,00 €
3AREA 2 LIV Assegno + 20"	418,00 €
3AREA 2 LIV Assegno	410,00 €
3AREA 2 LIV	369,00 €
3AREA 1 LIV	324,00 €
2AREA 3 LIV	275,00 €
2AREA 2 LIV	245,00 €
2AREA 1 LIV	225,00 €
1AREA	175,00 €

CREDITO WELFARE:

La forma di Benefit non legata agli indici di bilancio e stabilita dagli accordi del 22/12/2016.

Di fianco la tabella con gli importi.



Il Credito residuo a fine finestra di utilizzo verrà destinato al Fondo Pensioni del Gruppo BNL.

Per accedere alla pagina echo'net del credito welfare vai su:

[LINK ECHO'NET](#)

EXTRA STANDARD:

Per gli aventi diritto (i colleghi assunti prima del 1999), nel mese di

giugno verrà erogato l'importo del cosiddetto extra standard che deriva dalla riforma della retribuzione del settore operata nel 1999.

La trattativa sindacale ha consentito il mantenimento di questa voce di retribuzione (identificabile nella busta paga sotto la voce "assegno ad personam ante 1.11.1999") che altrimenti sarebbe stata eliminata.

Ricordiamo a tutti che a breve si voterà per Cassa & Fondo, non facciamo mancare l'apporto ai 2 istituti.

Consulenti Clienti Small Business:

Dimmi quanti obiettivi hai... e ti dirò chi sei... (e soprattutto che lavoro fai....)

Warren Buffett, uno tra gli uomini più ricchi e influenti al mondo, dice: *"scrivi i tuoi 25 obiettivi professionali, fai un cerchio attorno ai 5 più importanti e CANCELLA gli altri 20, sono quelli che consumano tempo ed energie e distolgono dagli scopi che contano davvero"*.

Se chiediamo oggi ai nostri colleghi Consulenti Clienti Small Business quali siano le priorità lavorative giornaliere tiriamo giù una lista che supera di gran lunga i consigli di Warren Buffett e soprattutto diventa ogni giorno più lunga, caotica e complicata, così come lo diventa quella dei direttori di Agenzia senza CCSB che si ritrovano a dover sopperire all'ennesima grave carenza organizzativa nella logica del budget!

Si potrebbe pensare che è colpa della situazione di emergenza e che questo è un momento passeggero in cui i colleghi devono fare uno sforzo per poi tornare alla normalità... ma non è affatto così.

La situazione dei colleghi del comparto era già critica prima dell'emergenza covid e ne è testimone l'indagine di customer satisfaction interna. Carichi di lavoro ingestibili, liste di urgenze e priorità spesso incompatibili: fidi scaduti, kyc, budget su troppi obiettivi distributivi, customer satisfaction esterna, formazione obbligatoria e gestione quotidiana dell'operatività dei clienti, dall'home banking non funzionante fino al carnet assegni.

E tutto ciò sarebbe già sfidante se i processi e le procedure fossero fluidi ed efficienti, ma NON LO SONO! SI LAVORA rincorrendo continuamente URGENZE con problemi operativi che sono la regola e non l'eccezione.

Ed ecco che arriva il COVID-19...

...in uno scenario così i colleghi già in condizioni di disagio si sono ritrovati moltissime richieste di moratoria e finanziamenti per il decreto liquidità da parte della stragrande maggioranza dei clienti in portafoglio.

In un clima di confusione generale, ricevono centinaia di comunicazioni sullo stesso argomento con normative lacunose sui processi e direttive in continua evoluzione... si moltiplicano chat, mail, call con un dispendio di energie e tempo anche solo PER CAPIRE COSA E COME FARE!

E veniamo al FARE...

Gestione completamente manuale della sospensione delle rate dei finanziamenti dei clienti, passaggi e rimbalzi tra procedure per inserire i decreti liquidità, mentre si risponde a centinaia di chiamate dei clienti che reclamano, chiedono e si lamentano.

Roma, 15/05/2020

Pressioni aggravate da call settimanali in cui si fa una graduatoria delle polizze vendute come se in questo momento di incertezza fosse facile fare investimenti! Ma soprattutto proporli!!!

E se per caso non si è rinnovata una Kyc e arriva la chiusura d'ufficio del conto la responsabilità è del gestore, che non dimentichiamolo, ha come mission la CONSULENZA!!!

Ci si rende ben conto dei RISCHI OPERATIVI E LEGALI a cui sono sottoposti i colleghi del comparto business! In una tale situazione, poi, entro il 31 maggio andrebbe svolta la normativa obbligatoria MIFID e IVASS.



In questo momento drammatico come consiglierebbe il buon saggio Warren Buffett, concentrarsi sulle vere poche priorità sarebbe già un aiuto e come ci insegna anche Einstein ***"Follia è fare sempre le stesse cose aspettandosi risultati diversi"***.

Quando un modello organizzativo e di processo non funziona è ora di CAMBIARE!

Prendendo magari spunto da altri segmenti e comparti dove i carichi di lavoro sono più distribuiti e la macchina organizzativa più efficiente. Ma i nostri manager sono dotati di troppa protervia per rendersi conto di non essere in grado di fare altrimenti e si comportano come falene che attirate dalla luce sbattono sulle lampadine in un infinito ciclo senza fine.

Loro sbattono ma i Consulenti ne portano i segni!

Non è accettabile avere colleghi, giovani e meno giovani, con l'unico drastico pensiero di cercare una soluzione FUORI da questo caos.



LAVORO AGILE: SI RISPETTI IL DECRETO!

L'atteggiamento della nostra Azienda in tema di Lavoro Agile (Smart-Working – Flexible Working) a tutela dei genitori con figli di età inferiore a 14 anni è inaccettabile.

Questo è il pensiero delle OO.SS. di BNL e delle tante colleghe e dei tanti colleghi che potrebbero accedere al lavoro agile, come disciplinato dal recentissimo Decreto Legge denominato "Rilancio" e che si vedono negato questo diritto.

La BNL ha dato una interpretazione errata del Decreto Legge attuando delle restrizioni per l'accesso a tale istituto, che non trovano riscontro nell'articolo 90 del Decreto stesso.

Il Sindacato è intervenuto per far modificare una prima volta l'autocertificazione richiesta dall'azienda, ottenendo alcune migliorie rispetto alla prima versione, che non sono però sufficienti a rendere giustizia a tutta la platea di colleghi interessati. Ricordiamo, a tal proposito, come già illustrato nel precedente comunicato unitario del 1° giugno scorso, che con la prima stesura del modello di dichiarazione (autocertificazione) predisposto dall'azienda, si escludevano completamente dal poter richiedere il lavoro agile tutti coloro i quali avessero il/la coniuge/partner adibito al lavoro agile nella propria azienda, magari anche solo per un giorno a settimana o al mese; dopo l'intervento del Sindacato si è superato questo impedimento ma permane comunque una previsione più stringente rispetto alle norme di legge, non accettabile.

Il D.L. infatti, fra le altre cose, prevede che il genitore abbia diritto al lavoro agile a condizione che vi sia almeno un figlio minore di anni 14, e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (es.: cassa integrazione), o che non vi sia

un genitore non lavoratore. **In nessun modo è possibile interpretare il D.L. in senso restrittivo come lo sta interpretando la banca, ovvero aggiungendo, fra le cause di esclusione, che il coniuge non lavori anch'esso in S.W.**

Su questo tema le OO.SS. della BNL sono determinate ad andare fino in fondo per tutelare tutti quei colleghi che risultano in maggiore difficoltà e che tramite le norme sancite nel D.L. Rilancio troverebbero un significativo miglioramento della situazione familiare.

Ribadiamo, inoltre, la nostra assoluta contrarietà rispetto all'individuazione fatta dalla banca circa le attività compatibili con lo S.W. per la tutela dei genitori con figli di età inferiore a 14 anni: riteniamo infatti che molte attività escluse potrebbero essere tranquillamente svolte con il lavoro agile.

Rimaniamo, inoltre, esterrefatti per quanto sta accadendo al CRSC, dove il responsabile della struttura sta negando l'accesso al lavoro agile come da D.L. a tutti gli operatori, motivando il diniego con una presunta incompatibilità dell'attività svolta. Tale direttiva peraltro è contraria a quella comunicata dalla Banca su echonet, e ridicola se si pensa che gli stessi lavoratori a cui nega lo S.W. da D.L. per attività non compatibile, poi lavorano a settimane alterne in S.W..

Come Sindacati ci stiamo confrontando con la banca e la invitiamo a ripensare al proprio atteggiamento circa il lavoro agile e in particolare a riflettere sul fatto che stanno negando dei diritti sacrosanti a colleghi che hanno lavorato con dedizione in un momento estremamente delicato e che meritano rispetto, quello vero!