



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BNL

Procedura di efficientamento:

Poco incentivati a trattare

Il 4 marzo si è svolto l'incontro di confronto sulle presunte efficienze, ma ancora le distanze sono *siderali*.

Il tavolo sindacale vuole che in questa azienda si faccia un serio investimento sulle persone per il turnover. Questo significa, nuova e buona occupazione e far sì che i carichi e ritmi di lavoro non solo non peggiorino, ma anzi siano migliori, raggiungendo finalmente il benessere lavorativo in azienda.

Non meno importante è cercare di accompagnare i colleghi che potranno uscire con il giusto riconoscimento.

L'azienda ha intanto fornito alle organizzazioni sindacali i dettagli degli incentivi che avrebbe previsto in caso di adesione alla campagna e che (solo nella lontana eventualità che si firmasse un accordo) intenderebbe erogare alle colleghe e ai colleghi che aderissero.

- NIENTE per chi andasse in esodo;
- 2 MENSILITA' per chi avesse il requisito di vecchiaia;
- 4 MENSILITA' per chi avesse il requisito dell'anticipata;
- Per le 179 persone che rappresentano ad oggi il bacino del riscatto laurea l'incentivo sarebbe il riscatto stesso.

Riguardo agli interventi sul **personale in servizio** ci sarebbe il tanto sospirato aumento del ticket al massimo dell'esenzione (8€) e uno 0,20% di contributo aziendale sul fondo pensioni scaglionato in 2 step (giugno 2024 e giugno 2025).

Per il sostegno all'occupazione quasi niente.

Viste queste misure impalpabili le organizzazioni sindacali compattamente hanno ritenuto di chiedere all'azienda un vero passo avanti verso le loro richieste e hanno impiegato l'incontro previsto il 5, per rappresentare all'azienda alcuni

bug nella messa a terra della riportafogliazione ufficialmente avviata il 22 gennaio scorso SENZA ACCORDO SINDACALE.

Tra i punti trattati:

- Il double accounting che sta funzionando solo per la parte economica ma non per la parte distributiva impedendo così una vera collaborazione tra Direct e rete fisica in una logica che sembra scientemente voler portare le persone ad uno stato di malessere causato da questo piano industriale che continua a mietere vittime;
- La crescita in numerosità di financial bankers proporzionale alla diminuzione del personale BNL che precarizza i rapporti di lavoro nella nostra azienda;
- I carichi di lavoro che sono sempre più elevati sia per la diminuzione del personale sia per la cattiva distribuzione, nonché per dei processi fallaci che vengono messi a punto quando il personale viene investito dagli insulti della clientela per i malfunzionamenti;
- L'agenda che da strumento di programmazione diventa sempre più strumento di controllo e di pressione.

Abbiamo colto anche l'occasione del periodo prossimo alla *compensation* per affrontare nuovamente il tema degli **ad personam** **assorbiti** dall'azienda a seguito all'aumento contrattuale appena ottenuto sul tavolo nazionale.

Aspettiamo risposte a tutte le sollecitazioni che abbiamo fatto per portare le

condizioni aziendali almeno ad un livello che ci faccia evitare dimissioni di personale verso altri istituti (180 persone nel 2023).

Per questo resteremo al tavolo di trattativa fino all'ultimo giorno convinti di trovare una soluzione che accolga le nostre istanze.



Roma, giovedì 7 marzo 2024

Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN