

Riorganizzazione, protocolli e firma cessione ramo d'azienda a BNL Positivity

Incontri pieni dove il Sindacato ha ribadito la volontà di difendere istituti importanti per i colleghi come gli inquadramenti ed il Vap.

Confronto molto acceso e partecipato sulle ipotesi dei protocolli di Formazione; Welfare; CRSC e Hello Bank!

Ipotesi sulla riorganizzazione

Le Organizzazioni Sindacali propongono di prolungare i tempi della trattativa e l'Azienda si è trovata d'accordo proponendo di affrontare volta per volta temi specifici per risolverli e snellire la trattativa. Si concorda di proseguire fino al 22 dicembre. L'azienda non si dichiara disponibile a proseguire

Costo di una giornata di solidarietà in Euro per livello e distribuzione delle giornate nel biennio 2017-2018 per BNL e BPI				
Livello	Impatto giornaliero solidarietà (€)	Giornate BNL solo 2017	Giornate BPI	
			2017	2017
3A1L con decurtazione	17	1	0,5	0,5
3A1L	19,6	2	1	1
3A2L	20,2	2	1	1
3A3L	21,6	3	1,5	1,5
3A4L	24,6	3	1,5	1,5
QD1	27,3	5	2,5	2,5
QD2	29,2	5	2,5	2,5
QD3	31,5	6	3	3
QD4	41,2	6	3	3
Dirigente	67,4	8	4	4

Giornate di solidarietà

L'iniziale richiesta aziendale era di 12 giornate medie complessive distribuite nel biennio 2017-2018 per le due aziende.

A seguito di approfondimenti di carattere legale e amministrativo la trattativa si è attestata su una ipotesi di 4 giornate così distribuite: **BNL**, 4 giornate medie nel 2017; **BPI**, 4 giornate medie distribuite nel biennio 2017-2018.

La riduzione delle giornate porta la conseguente riduzione da 30 a 10 milioni del peso della leva economica inizialmente stimata dall'Azienda.

Nella tabella l'impatto economico per il lavoratore di una giornata di solidarietà in Euro.

Premio di fedeltà

L'Azienda dichiara che il premio di fedeltà per il 25° anno di servizio così com'è non è sostenibile. A fronte della sua abolizione propone, tuttavia, un aumento del ticket pasto a 7 euro.

Le Organizzazioni Sindacali hanno intanto posto la pregiudiziale che il premio del 25° anno vada comunque recuperato e pagato per tutti coloro che lo hanno maturato nel 2016. Inoltre, pur prendendo atto che l'aumento del ticket rappresenti nel tempo una forma di recupero del valore, si riservano di formulare proposte alternative.



oltre, perché continuare la trattativa anche nell'anno nuovo significherebbe cambiare pesantemente le voci di bilancio delle leve economiche identificate.

Si prosegue affrontando il discorso il discorso riguardante il premio del 25° anno di servizio e le giornate di solidarietà.

Proposte sui protocolli

Il lavoro inizia con la consegna delle bozze con le ipotesi dei protocolli di Formazione; Welfare; CRSC e Hello Bank!; il Protocollo Pressioni improprie si discuterà la prossima settimana.

Bozza Protocollo Formazione

Il protocollo è strutturato in sette ambiti che riprendono le indicazioni espresse dalla Commissione Formazione e ulteriori punti, sempre sullo stesso tema, ma di pertinenza aziendale. Il protocollo inizierebbe con una prima applicazione in fase sperimentale soggetta a revisione negli anni successivi.

Punto importante riguarda la pianificazione e la responsabilità del ciclo: ad inizio anno si programmerà il piano di formazione condividendolo con il proprio responsabile gerarchico.

Qualora il collega non sia oggettivamente in condizione di effettuare i corsi programmati, il responsabile è chiamato dal protocollo ad attivarsi per rimuovere gli ostacoli esistenti.

Sarebbe la prima volta che l'Azienda accetta l'ipotesi, formulata dal Sindacato in più occasioni, di condividere pienamente la responsabilità dell'effettiva fruizione della formazione, impegnando non soltanto il collega ma anche tutta la catena gerarchica affinché la formazione sia pienamente fruibile.

Per aiutare la fruizione dei corsi da parte dei colleghi della rete saranno creati appositi *Corner*, cioè postazione dedicate alla formazione on line, negli Hub, nei Centri Affari Territoriali, negli APAC. Andranno prenotati con procedura analoga a quella per le aule corsi. Si parte con un pilota sull'APAC Deruta di Milano; il CAT di Bologna e gli Hub di Roma e Napoli.

Verrebbe introdotta in Sap la voce specifica di *Missione per formazione* come ulteriore elemento che aiuti la programmazione e la fruizione del piano di formazione. Si sta, inoltre, lavorando insieme alla

DIT alla creazione di un *Libretto formativo* che sia più strutturato rispetto a quello odierno in MyDev.

Bozza Protocollo CRSC e Hallo Bank!

Nell'ambito del protocollo, l'Azienda ha accolto molte delle proposte della commissione omonima. Alcuni punti troppo vaghi o declinati in forma restrittiva rispetto alle proposte iniziali del Sindacato hanno suscitato nell'immediato numerosi interventi critici. Le OO.SS. hanno, inoltre, stigmatizzato l'atteggiamento "conservativo" espresso nel documento dall'Azienda, anche in considerazione della natura sperimentale del protocollo, valido fino a dicembre 2018.

Bozza Protocollo Welfare

Protocollo che ha riscosso un sostanziale apprezzamento da parte del Sindacato data la natura sociale dei temi trattati, a volte molto delicati. In particolare si occuperà di:

- Tutela per i superstiti di dipendenti deceduti in costanza di attività lavorativa.
- Congedo straordinario retribuito per il padre lavoratore.
- Lavoro a tempo parziale.
- Banca del tempo.
- Permessi non retribuiti per malattia figli.
- Permessi retribuiti per l'assistenza di figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).
- Permessi non retribuiti per visite mediche.
- Estensione diritti unioni civili e convivenze di fatto.
- Permessi ex festività fruibili a ore.
- Congedo per donne vittime di violenza di genere.

In merito al primo punto, Tutela per i superstiti di dipendenti deceduti in costanza di attività lavorativa, le OO.SS. hanno fatto le seguenti richieste:

1. Che il tema faccia parte di un verbale apposito.
2. Che, nel caso in cui, l'assunzione dei figli di colleghi deceduti sia impedita da ostacoli temporanei, l'Azienda si impegni comunque ad aspettare la risoluzione dell'impedimento per arrivare all'assunzione.

Trasferimento di ramo d'azienda da FDI a BNL

Alla presenza delle rappresentanze sindacali ed aziendali anche di First Data International Italia e di BNL Positivity, si è proceduto alla firma del verbale di accordo per il trasferimento di ramo d'azienda da FDI a BNL.

L'Azienda rispondendo ad alcuni quesiti fatti dalle OO.SS. nel precedente incontro, assicura ancora una

volta che i colleghi svolgeranno esattamente lo stesso lavoro, perché si cede un ramo d'azienda che si occupa di servizi molto specifici e delineati. Nell'ambito dell'accordo sono ben specificate le garanzie per la Cassa Sanitaria ed il Fondo Pensione di cui potranno usufruire i colleghi che entreranno a far parte di BNL Positivity.

