

Nessun taglio dello stipendio per i colleghi che percepiscono l'indennità INPS al 50%

L'accordo sindacale integra le tutele di legge

Il 6 ottobre scorso si è tenuto l'incontro con le Relazioni Industriali; ancora una volta a distanza per garantire al meglio il contenimento della pandemia.

All'ordine del giorno alcuni argomenti importanti data la complessità del quadro lavorativo di BNL e del Paese in generale:

- Accordo avvio anno scolastico e congedi straordinari - BTS;
- progetto pilota Small Business;
- Promotori Finanziari;
- aggiornamento Carta delle Responsabilità;
- misure di contrasto al Covid-19;
- nuovi CCRS.

Accordo avvio anno scolastico e congedi straordinari - BTS

L'art.5 del Decreto Legge 8 settembre 2020, n. 111 Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici, da la possibilità di lavorare in *Smart Working* fino al 31 dicembre 2020, ai lavoratori dipendenti (un solo genitore) con un figlio minore di 14 anni (convivente) in quarantena obbligatoria con provvedimento disposto dal

dipartimento prevenzione dell'Asl per contatti scolastici.

Se le mansioni svolte non sono compatibili con lo *Smart Working*, il genitore potrà usufruire di un congedo retribuito al 50%.

L'accordo appena firmato interviene per ampliare la compensazione economica che l'attuale normativa prevede ed offrire alle famiglie dei colleghi interessati dal decreto un ulteriore aiuto concreto in caso di quarantena provocata dai maggiori contatti in ambito scolastico. Pertanto le Organizzazioni Sindacali, trovando la BNL sensibile all'argomento visto il momento eccezionale, hanno ottenuto un impegno

scritto *"a ricercare ogni possibilità di riconoscere il lavoro agile anche ai genitori occupati in attività di per sé non compatibili con il FW - individuando attività che possano comunque essere svolte anche da remoto..."*.

Nel caso questo non fosse possibile l'accordo prevede l'utilizzo delle ore della *Banca del Tempo Solidale* ad integrazione della retribuzione dei colleghi, ridotta al 50% per l'uso dei congedi previsti dal decreto fino al 31 dicembre 2020.





In sostanza, grazie all'integrazione economica prevista da questo accordo, i colleghi potranno beneficiare del congedo messo a disposizione dal Governo senza alcuna remissione economica, percependo anche i contributi previdenziali. Si tratta di un importante accordo volto a tutelare e ridurre le difficoltà di quei colleghi che non potranno lavorare in FW. Immaginiamo, per esempio, che le maggiori difficoltà saranno come sempre riscontrate sulla Rete commerciale. **Un accordo che si innesta in una serie di interventi ottenuti, durante la crisi COVID19, dalle OO.SS di BNL volti a migliorare le normative di legge e a tutelare al meglio i dipendenti della Banca.**

Presentazione del progetto pilota Small Business

Il progetto pilota presentato mira, nell'ottica aziendale, a risolvere alcune criticità di un settore delicato in Italia e merita le giuste attenzioni.

Del progetto, che sarebbe dovuto partire a inizio anno ma sospeso per la pandemia, ancora non si conosce la data di effettivo avvio. Non sono stati individuati neanche gli *Hub* dove sarà effettuato il pilota che durerà circa 4 mesi e, cosa per il Sindacato maggiormente importante, non si conoscono le ricadute sui lavoratori. Il progetto, che prevede anche una clusterizzazione dei clienti e una successiva portafogliazione qualitativa oltre che quantitativa, nell'idea aziendale andrebbe a risolvere tre annosi problemi nella concessione di credito in questo settore:

- Semplificare il processo di entrata in relazione;
- Semplificare il processo di concessione del Credito;
- Digitalizzazione (Ad esempio firma contratti a distanza).

Il Sindacato ritiene che queste direttrici, insieme all'alleggerimento di tutte le incombenze non commerciali a beneficio di una struttura di Assistenza Small Business (tipo SAC per il Corporate), vada nella giusta direzione in termini di efficienza, efficacia e messa a frutto della professionalità dei colleghi inseriti in questo ruolo, **ci riserviamo di fare le nostre valutazioni quando avremo ulteriori e più complete informazioni.**

Promotori finanziari

La banca ci ha informato che mira a raddoppiare nei prossimi anni l'attuale numero di Life Banker (promotori finanziari esterni) e al contempo ridurrà a breve di 21 unità il numero dei Client Partner, di cui una parte verrà

riconvertita su ruoli di rete o DG, mentre gli altri diverranno "Client Commercial Partner", ruolo di assistenza ai nuovi promotori sia interni che esterni per facilitarne l'*on boarding* (ossia saranno impiegati nell'affiancamento e nel supporto mirato all'inserimento nel ruolo).

Aggiornamento Carta delle Responsabilità

Le modifiche illustrate in prima battuta non sembrano contenere impatti significativi per i colleghi, apparendo più come semplici cambi di *namings*. Come sempre, per una più completa valutazione, attendiamo la pubblicazione del documento che avverrà il 12-10-2020 e soprattutto la messa a terra e il riscontro che avremo dai colleghi coinvolti.

Misure di contrasto al Covid-19

Per i colleghi ed i loro familiari ad ottobre è iniziata la fase di prenotazione al test sierologico per la rilevazione della positività al Covid-19. Nel Gruppo BNL hanno aderito in totale 6.431 lavoratori.

Alla data dell'incontro si sono prenotati per effettuare il test, 587 colleghi di Aldobrandeschi; 1.791 a Tiburtina; 316 a Deruta; 260 a Diamante e 3.471 colleghi della Rete.

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto il dato della distribuzione geografica dei colleghi che hanno aderito per poter effettuare una ulteriore verifica sul numero delle strutture accreditate che effettueranno il test, presenti un ogni capoluogo di provincia.

Nuovi CCRS

Prosegue il lavoro di messa in opera dei nuovi *Circoli Culturali, Ricreativi e Sportivi* anche se la fase elettorale e tutte le successive a cascata (presentazione candidature; elezioni; avvio attività), slittano di circa un mese causa emergenza coronavirus.

Nonostante il lavoro di relazioni industriali sia ancora reso difficile dalle misure di distanziamento sociale, il Sindacato, di concerto con l'Azienda, è riuscito a dare risposte concrete ad una esigenza dei colleghi che, in caso contrario, sarebbero stati pesantemente penalizzati dalle norme di contrasto della pandemia in corso, nell'organizzazione della vita familiare oltre che nel loro portafogli.