

Work-in' progress

Anno V
Numero 20
Maggio '20

Limitarsi al “*Compitino*”

Ma davvero l'azienda pensa che non ci sia modo alternativo per affrontare le questioni?

La nostra organizzazione, che ha sempre messo al centro dell'azione sindacale l'iscritto come persona, ha fatto diverse proposte per uscire da questa empassa in cui l'azienda è sempre più staccata dai propri dipendenti e non riesce ad intercettare le necessità.

Soprattutto in questo momento in cui il Virus ha sconvolto le esistenze delle famiglie in tutti gli ambiti, le aziende che dovrebbero essere all'avanguardia per quanto riguarda la conciliazione, il welfare e la vicinanza alle famiglie dei dipendenti stanno perdendo l'ennesima occasione di essere davvero innovative e di proporsi come interlocutore valido per la risoluzione di una serie di problematiche diffuse. Mentre la nostra Azienda, su tutte, si sta riducendo a “fare il compitino”, senza assumere alcuna iniziativa che vada “oltre” e possa contribuire al benessere dei propri dipendenti.

Questo trend ormai dura da troppo tempo, i lavoratori si sentono presi in giro quando l'azienda si limita ad *adempiere agli obblighi di legge* mentre ai lavoratori viene chiesta “Advocacy” come se questo non fosse un travalicare la sfera professionale entrando prepotentemente nella sfera personale, amicale e affettiva. Ci viene chiesta maturità ma veniamo trattati con sufficienza e arroganza.

CI VUOLE DIALOGO!



Indice:

| | |
|----------------------------------|--------|
| <i>Editoriale</i> | Pag. 1 |
| <i>VAP = Permessi</i> | Pag. 1 |
| <i>VAP: Quale Fiscalità?</i> | Pag. 2 |
| <i>Le Commissioni Bilaterali</i> | Pag. 2 |
| <i>Fase 2: GLocal</i> | Pag. 3 |
| <i>NordEst non per donne</i> | Pag. 4 |
| <i>Consigli di Lettura</i> | Pag. 4 |

VAP: Soldi o Tempo? Non si sceglie!

Nella sessione di ottobre della commissione welfare le organizzazioni sindacali hanno richiesto all'azienda di attivare per i colleghi la possibilità di fruire di tempo libero anziché di vedersi riconosciute le 500€ di VAP.

Oggi si vede come sia stata lungimirante la proposta sindacale che è stata liquidata malamente e troppo in fretta dalla controparte aziendale: avere 4-5 giorni di permessi retribuiti in più per poter sopperire a tutte quelle mancanze che in tempo di Covid stanno venendo fuori, magari come ammortizzatore per ritardi, o come giornate da fruire in caso le scuole riprendessero con orari diversi da quelli a cui siamo abituati.

Ci sarebbero state tantissime opportunità, che ancora una volta la nostra amata azienda ha scelto di non vagliare per pigrizia o per carenze organizzative sempre più evidenti.

QUI trovate un articolo dove si parla di questa opportunità data da una delle aziende italiane che si sta dimostrando attentissima e all'avanguardia del welfare aziendale. Guarda caso con la CISL inserita in commissione...

ASPETTI FISCALE DEL PREMIO AZIENDALE

Da comunicazione banca sull'apertura della finestra di conversione del Premio Aziendale 2020:

Gentile Collega,
anche quest'anno, fermo il rispetto degli Accordi sottoscritti con le OO.SS. nel dicembre 2016 e la propedeutica verifica dei relativi indicatori per l'anno corrente, l'Azienda potrà corrispondere a tutti i colleghi il Premio Aziendale.

Come noto, in caso di esito positivo della verifica degli indicatori, sarà riconosciuto un importo fisso, per tutti i colleghi di BNL senza distinzione di inquadramento professionale, pari a €500.

In relazione a quanto sopra, dall'12 maggio fino al 27 maggio 2020 (compreso), si apre anticipatamente la "Finestra di Conversione": se hai un reddito nell'anno 2019 non superiore a € 80.000, potrai scegliere come ricevere il tuo Premio Aziendale tra:

- 50% in denaro – 50% in "Credito Welfare"
- 100% in "Credito Welfare"

Accedendo alla Piattaforma "BNL Welfare", durante tutto il periodo della Finestra di Conversione potrai effettuare la tua scelta o modificarla.

Se non esprimerai alcuna preferenza, il Premio Aziendale ti verrà corrisposto interamente in denaro.

Analizziamo gli aspetti fiscali dell'importo fisso pari a euro 500:

Erogazione in denaro

Tassazione con imposta sostitutiva IRPEF del 10%. Si tratta di un'aliquota agevolata rispetto a quelle ordinarie (dal 23% al 43%), in più l'azienda deve versare un contributo all'INPS (aliquota del 9,19%) ai fini previdenziali;

Conversione in Credito Welfare con successiva destinazione al Fondo Pensioni

La legge di Bilancio 2017 ha introdotto vantaggi per i lavoratori che decidono di versare i premi di produttività al fondo Pensione:

- non sono soggetti a imposta sostitutiva del 10%;
- non concorrono a formare reddito da lavoro anche nel caso in cui sfiorino il plafond di deducibilità di 5.164,57 euro.

L'esenzione di tale tipologia di contribuzione per la previdenza complementare è totale poiché la legge specifica che le somme relative non sono tassate neanche in fase di prestazione. Il lavoratore a fronte di questi vantaggi, non sostiene nessun costo aggiuntivo.



Le Commissioni Bilaterali: Vogliamo aiutarvi a non Sbagliare

La nostra azienda, sulla spinta delle organizzazioni sindacali ha ormai un consolidato sistema di lavoro in commissioni bilaterali che ha portato ad innumerevoli vantaggi nella gestione del quotidiano, si pensi ad esempio ad un accordo costruito proprio in una di queste commissioni (la Commissione Welfare) che nella fase 2 regolerà l'elasticità oraria di circa 3500 lavoratori.

Almeno pensavamo che questa modalità di lavoro fosse consolidata...

Succede invece che in questi giorni concitati l'azienda non abbia assolutamente pensato di convocare alcuna di queste commissioni appropriandosi di strumenti nati e gestiti sempre nelle commissioni (ad esempio la Banca del Tempo Solidale).

Riteniamo che questo sia un grosso indice di disinteresse in questi momenti che invece necessiterebbero di un continuo dialogo tra le parti per trovare al meglio soluzioni che possano portare sollievo ai colleghi mantenendo la produttività e dando continuità al servizio che l'azienda fornisce alla comunità.

Non è ancora tardi, speriamo sempre che l'azienda possa redimersi e cambiare rotta senza andare alla deriva come invece ci sembra stia facendo.

FASE 2 - DO IT GLOCAL

Il 18 maggio inizierà la c.d. "Fase 2" e l'azienda è riuscita nell'intento di scontentare davvero tutti!

Abbiamo sempre parlato di azienda "a 2-3 marce" e questa emergenza avrebbe dovuto rappresentare uno stimolo per i nostri vertici a trovare soluzioni alternative per i differenti comparti aziendali (Direzioni, Canali Remoti e Agenzie di Rete Vendita).

Siamo sempre stati sostenitori della necessità di trattare realtà differenti in modi differenti, perché le peculiarità vanno salvaguardate. Il decreto rilancio ha dato una lettura di cosa si possa e non si possa fare, per il lavoro agile per i dipendenti con figli sotto i 14 anni ad esempio, differenziando il lavoro non in base al contratto, alla sede territoriale o all'orario della prestazione, ma in base al "tipo di prestazione".

Il fatto di avere diverse velocità non fa della Banca Nazionale del Lavoro una serie di aziende slegate tra loro, anzi rende necessario "pensare Globale ma agire Locale": GLocal!

Il Flexible Working ci dà l'opportunità di esplicitare questo concetto: in virtù del decreto rilancio l'azienda dovrà rivedere i piani ferie, gli split team e il presidio delle agenzie di vendita.

Temiamo invece che, nonostante la nostra richiesta di lasciare in FW tutti i genitori a prescindere dalla tipologia di lavoro, l'azienda per ovvi motivi potrà applicare questa misura in maniera molto più massiccia nelle Direzioni e nel PAC e non nel Retail.

Questo provvedimento, di per sé iniquo, potrebbe invece rivelarsi riequilibratore se l'azienda desse l'opportunità al personale di rete avente diritto al Flexible, ma che per motivi di organizzazione produttiva vede negarselo, di attingere ad un'altra tranche di Banca del Tempo Solidale di almeno altre 75 ore.

Infatti la misura del governo sul lavoro agile farà risparmiare sulla BTS (che ricordiamo è un contenitore unico per tutte le aziende del Gruppo BNL) tutti quei permessi retribuiti che i genitori, costretti a rientrare con la logica dello split team, avrebbero dovuto consumare.

Siamo convinti che inquadrare bene le questioni ci consente di non sentirci frustrati, così come siamo convinti che l'azienda non possa continuare ottusamente a prendere decisioni senza interessare i lavoratori su argomenti come "Conciliazione", "Carichi di lavoro" e "Organizzazione dei Processi".

Ci piacerebbe molto parlare di questa nuova dimensione del Flexible Working, che è ben lungi dall'essere quello per cui era nata nella nostra azienda il lontanissimo Luglio del 2015!

Oggi, con le scuole chiuse, le assistenze domiciliari complicate, gli ospedali e i negozi a scartamento ridotto, possiamo davvero dire che lavorare da casa sia così "smart" e che questa modalità di prestazione possa definirsi "Agile"?

Possiamo ancora sostenere la perdita dei buoni pasto senza ricevere in cambio un "buono energia"?

Possiamo continuare ad intendere la prestazione in flexi come una giornata non frammentabile in cui viene vietata la fruizione di permessività previste da istituti ben più accreditati che non una banca (vedi permessi 104)?

„Non c'è nulla che sia più ingiusto quanto far parti uguali fra disuguali.“

— Lorenzo Milani

da Lettera a una professoressa, Libreria editrice Fiorentina



Ecco perché abbiamo chiesto (ma invece ci è stato ottusamente negato) di partecipare al "comitato di crisi"!

Nel comitato di crisi non ci sono persone che vivono la quotidianità, ma ci sono un manipolo di colleghi che decidono, senza dover rendere conto a nessuno se non al business, della sorte di tutti i 12.000 dipendenti di BNL.

Dobbiamo iniziare a prendere decisioni guidati dalla logica di lungo periodo e per fare questo servono sicuramente manager in grado di prendersi responsabilità! Avere manager però che abbiano a cuore questa azienda, e non mercenari votati al profitto nel breve periodo, serve far crescere le professionalità interne di colleghi che ancora tengono alla BNL, grazie alla quale hanno potuto crescere una famiglia, e che vorrebbero per i colleghi più giovani le stesse possibilità.

Senza questo cambio di passo sarà ancora più eclatante la differenziazione tra comparti, quando il 4° comparto – la rete Agenti – si imporrà come modello per il contatto con i clienti sostituendo via via le stanziali agenzie.

Purtroppo se continueremo a fare pianificazione con il para occhi non saremo mai pronti...

Il Nord-Est non è una regione per donne

Riceviamo da una collega e molto volentieri pubblichiamo la riflessione, speriamo nell'incontro annuale 2020 di poter approfondire la tematica dell'accesso ai ruoli apicali e di coordinamento di questa azienda che sembra prendere dalla capogruppo Francese solo quello che le conviene...

"L'altro giorno stavo pensando agli avanzamenti di carriera nel mio ambiente di lavoro, anche alla luce delle recenti decisioni, e mi sono accorta che nella mia zona ci sono 8 direttori, 4 uomini e 4 donne. Casualmente ho notato che i 4 uomini sono tutti almeno QD3, mentre le 4 donne sono QD1 o al massimo QD2...sarà un caso mi sono detta..."

Poi però, risalendo, ho pensato ai DGF della mia regione e mi sono accorta che... sono tutti uomini!!!

Risalendo ancora noto che i deliberanti di regione (DDR) ed il responsabile regionale crediti (RRR) sono...uomini...così come il responsabile regionale qualità: uomo.

Passo ad esaminare i c.d. Deputy, cioè i Vice Direttori Regionali rispettivamente Imprese, Private, Retail e, guarda un po'?... tutti e tre uomini...

Del Direttore Regionale, inutile dire...

Così tra me e me mi sono chiesta: possibile che in questa area non sia stato possibile trovare una sola donna che avesse le competenze e la capacità per assumere un ruolo di maggior livello di coordinamento?

Possibile che l'area Trivento, così fertile per altri aspetti, non sia stata in grado di partorire una donna in grado di avere un ruolo di maggiore responsabilità, visibilità e prestigio?!?

... così, considerato che non credo molto nelle casualità delle cose, mi sono risposta, parafrasando un noto film, che forse questa "non è una regione per donne"..."



Consigli di Lettura

Stavolta niente libri o film, e nemmeno documentari, ma un articolo del "New Yorker" tradotto con google che fa riflettere sulla realtà della classe media americana:

Di come tantissimi insospettabili prima dell'era COVID oggi abbiano necessità di accedere ad ammortizzatori sociali.

Di come questo porti ad una nuova geografia sociale e di come questa nuova geografia vada affrontata.

Una lunga ma necessaria riflessione, per chi avesse tempo: buona lettura (Clicca sul banner)

THE NEW YORKER

ideas meeting

Non pensateci troppo, ditelo e basta

Andate Affanculo!



Work-in' Progress

Notiziario Numero 20 Maggio 2020
anno V

a cura di  **FIRST** del Gruppo
Banca Nazionale del Lavoro
www.firstcisl.it/BNL

Iscriviti al nostro canale Telegram, per avere in tempo reale Comunicati, approfondimenti e tanto altro dal mondo First Cisl BNL

t.me/FirstCislBNL

Telegram

