

AI LAVORATORI - COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI - COMUNICATO ALLE LAVO

**Dimmi quanto produci ma non lo userò per valutarti (!):**

# RECAP TOOL

La delegazione sindacale della nostra organizzazione ha incontrato oggi l'azienda in merito a diversi argomenti che in questo momento sono sul tavolo delle trattative:

- **Protocollo Welfare**
- **Campagna prolungamento Remote Working ( necessaria firma su rinnovo accordo individuale)**
- **Ennesima partenza (falsa?) pilota Small Business Direct**
- **Recap Tool**
- **Che succede in Artigiancassa?**
- **Lavoratori Fragili & vaccinazioni**

## PROTOCOLLO WELFARE

La nostra organizzazione ha provato fino all'ultimo ad ottenere qualcosa di più rispetto al part time (che in particolare nelle piccole realtà e nella rete agenzie è sempre più un miraggio dove non una vera e propria arma di ricatto), ma nel complesso il bilancio è molto positivo, soprattutto per le diverse migliorie che sono state apportate su suggerimenti delle nostre iscritte e dei nostri iscritti, quindi si è proceduto alla firma del rinnovo anche per consentire alle colleghe e ai colleghi di usufruire della Banca del Tempo Solidale e delle altre permissività aggiuntive che rappresentano un vero e proprio fiore all'occhiello della dinamica sindacale in BNL. Lasciamo i particolari ad un numero del nostro notiziario in uscita.

venerdì 16 Aprile 2021

Ci siamo ripromessi di far rientrare nel futuro rinnovo anche le permissività riconosciute per chi si sottopone a prestazioni cliniche fuori dalla rete sanitaria nazionale ma dentro alla rete convenzionata con la nostra polizza. Era una cosa che avremmo voluto già ottenere ma non ce n'è stato modo.

## REMOTE WORKING

Abbiamo già parlato [QUI](#) di quelle che sono le scadenze. Su nostra sollecitazione l'azienda sta facendo ripartire la campagna di rinnovo dell'accordo individuale che sancisce, in caso di non rinnovo del Remote Working emergenziale, la continuità operativa nelle strutture adatte al lavoro da casa.

La novità principale sta nella mancanza di termine nella nuova adesione: il lavoratore potrà sempre recedere (con un preavviso di 30 giorni) così come l'azienda stessa ne avrà la facoltà.

## SMALL BUSINESS DIRECT

La prossima settimana partirà il pilota sul Nuovo Modello di servizio Small Business che in precedenza non è partito.

I tre Hub pilota stavolta saranno: Roma NE (26 aprile) e dal 5 maggio si aggiungeranno Napoli Centro e Padova-Vicenza.

Sarà implementata in primis solo la figura del gestore small business direct, con una gestione congiunta in questa prima fase della clientela insieme al gestore small business presente in agenzia (double accounting). Questa fase durerà circa 2-3 mesi. A seguire verrà implementata anche la figura del consulente small business advisory. La clientela che sarà allocata sul direct è pari a circa 2/3 della clientela attualmente in portafoglio.

E' prevista anche una terza figura: il gestore clientela privati che in agenzia farà da entry point alla clientela direct in caso di necessità, nelle agenzie dove non è presente il gestore small business.

Il pilota durerà fino a settembre 2021.

Se il pilota si tradurrà in iniziativa di carattere organizzativo si prenderanno in considerazione i percorsi professionali e la certificazione delle

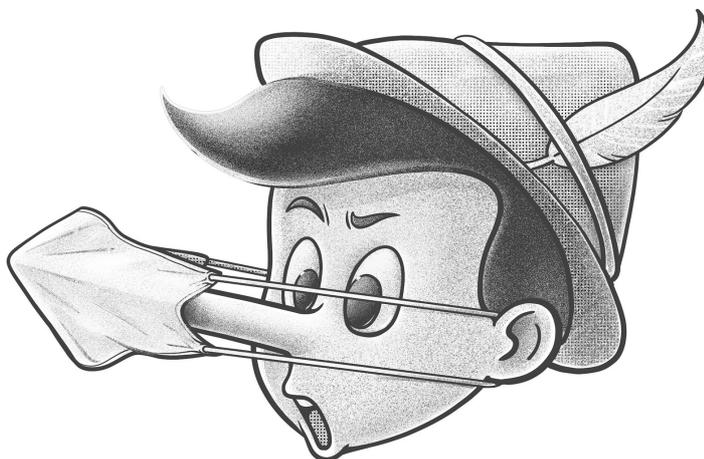
venerdì 16 Aprile 2021

competenze. Staremo a vedere se stavolta si partirà davvero...

## RECAP TOOL

Il Direttore del PAC Roberto Valerio ci ha ampiamente illustrato l'uso dello strumento in oggetto, ma ci siamo soffermati sull'abuso che è quello che più ci ha interessato.

Abbiamo fatto notare all'azienda come tutti i dati che si richiede obbligatoriamente alle colleghe e ai colleghi di inserire, sono **irrilevanti per un controllo qualitativo delle lavorazioni** (era così che ci era stato presentato ad ottobre questo esempio di lean production) da cui si evince che



**ciò che si vuole ottenere è una autodichiarazione della quantità di lavoro effettuato.**

Abbiamo confermato la nostra **contrarietà** anche in virtù delle pressioni che derivano da questo

strumento che va ben oltre il potere di controllo datoriale. L'azienda si è detta disposta a parlare con la nostra organizzazione di tutti gli aspetti borderline di questo e di altri strumenti potenziali di controllo (barra telefonica, continue microchiamate skype, messaggi sms programmati) in una apposita commissione. Aspettiamo con ansia di poterci confrontare su questo tema in una commissione tecnica.

## ARTIGIANCASSA

Abbiamo visto diversi movimenti nell'azienda in oggetto, che rappresenta per la nostra organizzazione una parte di lavoratori importantissimi per lo sviluppo del business del gruppo BNL.

Di questi movimenti da e verso BNL abbiamo chiesto alla controparte di darci riscontro



Abbiamo chiuso la riunione ricordando all'azienda che abbiamo ravvisato nell'ultimo periodo un cedimento rispetto a due regole fondamentali per la salute e sicurezza delle colleghe e dei colleghi:

- **continua il fenomeno delle riunioni fissate fuori dall'orario di lavoro;**
- **continua il fenomeno delle presenze di personale non annunciato nelle agenzie**

L'azienda ha preso un impegno specifico dal richiamo delle giuste pratiche affinché il personale possa lavorare senza queste ulteriori pressioni facilmente superabili

La prossima settimana avremo ancora argomenti importanti che ci vedranno sicuramente impegnati come sempre nella ricerca di soluzioni che vadano a migliorare la vita delle dipendenti e dei dipendenti del gruppo Banca Nazionale del Lavoro per esempio sulla richiesta di restituzione che l'azienda ha fatto rispetto alle **indennità di trasferimento**: su questo argomento specifico chiediamo a chiunque abbia ricevuto in forma scritta tale richiesta di farcela pervenire sulla nostra casella di posta [bnl@firstcisl.it](mailto:bnl@firstcisl.it)

**la First Cisl del Gruppo BNL**

venerdì 16 Aprile 2021

in un incontro dedicato.

## LAVORATORI FRAGILI

Una mail inviata ai lavoratori fragili sancisce la possibilità di chi si fosse vaccinato e volesse rientrare in servizio nei locali aziendali di farlo interloquendo con il medico competente. Riteniamo questa possibilità un'ottima finestra, ma vista la delicatezza dell'argomento abbiamo chiesto all'azienda di monitorare il fenomeno e di rendicontarcene i numeri. Chiediamo ai colleghi di farci sapere eventuali prassi scorrette in merito.

L'azienda ci ha poi informato di una survey che partirà il 20 aprile e che cercherà di fare luce su affaticamento mentale, monotonia e remote working, valutandone i nuovi rischi ai sensi del dl 81/2008.

Come al solito i dati saranno raccolti in forma anonima, gestiti da una società esterna e serviranno per quantificare e qualificare il fenomeno. La nostra organizzazione pensa che tutte le survey siano un ottimo strumento per farci sentire. Vedremo quali saranno i risultati.