



BNL CONDANNATA PER CONDOTTA ANTISINDACALE

RASSEGNA STAMPA

8 AGOSTO 2023

Il giudice ravvisa condotta antisindacale di Bnl

di **Matteo Bandini**

06640

Bnl Bnp Paribas «condannata dal giudice del lavoro per condotta antisindacale». Lo riferisce **la Fabi** in un comunicato. Citata in giudizio **dalla Fabi** e dalle altre sigle sindacali per violazione dell'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero il diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere un incontro semestrale con l'istituto per «problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato», il giudice ha dato ragione ai sindacati. Il Tribunale di Roma, con una sentenza del 5 agosto, «ha cassato il comportamento di Bnl Bnp Paribas, ritenendo come un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti» che rientrano nelle previsioni contrattuali. Alla banca, secondo quanto deciso dal giudice, è ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento; la banca deve darne idonea notizia del provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine».

«Non si può continuare a demandare a un giudice terzo le controversie tra azienda e sindacati. Non dobbiamo essere sempre messi in condizione di risolvere le questioni sindacali con una sentenza di tribunale», dice il coordinatore **Fabi** in Bnl Bnp Paribas, Fabio Armeni. «Una sana politica di relazioni industriali deve saper prevenire ed è per questo che noi **Fabi** di Bnl da tempo chiediamo una maggiore condivisione, un maggior coinvolgimento sui programmi e sulle strategie dell'azienda». (riproduzione riservata)



CONTRATTO BANCARIO

Bnl Bnp Paribas condannata a Roma per comportamento antisindacale

Bnl Bnp Paribas è stata «condannata dal giudice del lavoro per condotta antisindacale». È quanto riferisce **la Fabi** in un comunicato relativo alla causa intentata dai sindacati bancari contro l'istituto per violazione dell'articolo 14 del contratto nazionale. Si tratta del diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere un incontro semestrale con la banca per «problemi relativi ai carichi di lavoro, agli organici e alla tutela fisica dei lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato». Il Tribunale di Roma, con sentenza del 5 agosto, «ha cassato il comportamento di Bnl Bnp Paribas, ritenendo un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte rientrante nelle previsioni contrattuali. Bnl dovrà dare notizia della sentenza sul sito aziendale e pagare le spese legali».

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6640 - L.1956 - T.1677



Superficie 5 %

Clicca qui sotto per andare all'articolo originale

Link: https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/finanza/dettaglio/bnl-bnp-paribas-fabi-condannata-da-tribunale-roma-per-condotta-antisindacale-nRC_07082023_1548_404223905.html



BORSA ITALIANA



Sei in: [Home page](#) > [Notizie](#) > [Radiocor](#) > [Finanza](#)

BNL BNP PARIBAS: FABI, CONDANNATA DA TRIBUNALE ROMA PER CONDOTTA ANTISINDACALE



(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 07 ago - Bnl Bnp Paribas e' stata condannata dal giudice del lavoro per condotta antisindacale. Lo rende noto un comunicato della Fabi che, insieme ad altri sindacati, aveva portato Bnl in tribunale "per violazione dell'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero il diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere incontro semestrale con l'istituto per 'problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato'. Il Tribunale di Roma ha dato ragione ai sindacati e, informa la nota, e ha cassato il comportamento di Bnl Bnp Paribas, ritenendo come un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali. Alla banca, secondo quanto deciso dal giudice, e' quindi ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento.

Com-Cel

(RADIOCOR) 07-08-23 15:48:48 (0404) 5 NNNN

TAG

**EUROPA ITALIA LAZIO PROVINCIA DI ROMA COMUNE DI ROMA
ROMA LAVORO ITA**

Servizi
Pubblicità
Listino ufficiale

Altri link
Comitato Corporate
Governance



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6640

Clicca qui sotto per andare all'articolo originale

Link: <https://www.startmag.it/economia/bnl-condotta-antisindacale-giudice-lavoro/>

HOME

CHI SIAMO

TRENDS → [RUSSIA](#) • [SANZIONI](#) • [ARMENIA](#) • [ASIA CENTRALE](#) • [BIOGEN](#)

[Twitter](#) [Facebook](#) [YouTube](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#) [RSS](#)

NEWSLETTER

PODCASTFOCUS

START MAGAZINE

ENERGIA ECONOMIA MONDO MOBILITÀ INNOVAZIONE

isybank

Semplicemente banca.

**PIANO ISYSMART A CANONE ZERO
PER UN ANNO, ANZICHÉ 3,90€ AL MESE.
ENTRO IL 20/09/23.**

SCARICA L'APP

Banca del gruppo **INTESA** **SANPAOLO**

*L'offerta si applica sia a nuovi clienti sia a clienti che modificano un piano in essere.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale:

Per procedere all'apertura di un piano occorre sottoscrivere il contratto My Key che disciplina tra l'altro il servizio per operare a distanza con la banca. Per le condizioni contrattuali del My Key e del piano isysmart leggi i Fogli Informativi, il relativo Fascicolo dei Fogli Informativi dei servizi accessori e la Guida ai Servizi disponibili su isybank.com



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6640



STARTMAG » ECONOMIA » Perché Bnl è stata condannata di nuovo

Perché Bnl è stata condannata di nuovo

COSA ha deciso il giudice del lavoro su Bnl. Tutti i dettagli.

7 Agosto 2023 13:05

LOADING...



Nuova condanna giudiziaria per Bnl (gruppo Bnp Paribas) capeggiato dall'amministratore delegato Elena Gotini (nella foto).

CHE COSA HA DECISO IL GIUDICE DEL LAVORO DI ROMA SU BNL

Non c'è solo il caso Caggemini a dividere sindacati e azienda bancaria (condannata anche in quel caso), ora il tribunale del lavoro di Roma ha accolto il ricorso dei sindacati e "dichiara l'antisindacalità del comportamento datoriale lamentato ed ordina la cessazione di tale comportamento mediante la convocazione dell'incontro previsto dall'art. 14 del CCNL applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali", si legge nella sentenza (in fondo il testo integrale).

L'AUSPICIO DEI SINDACATI

Sottolineano le segreterie di coordinamento **FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN** del gruppo Bnl: "Il 5 agosto il giudice del lavoro ha condannato la BNL per condotta antisindacale.

Ha, infatti, dato ragione alle organizzazioni sindacali che denunciavano l'impresa dal momento che, contravvenendo a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, non riconosceva alle RRSSAA di direzione generale l'incontro semestrale. Questa ennesima sconfitta della banca dinanzi a un giudice, oltre a umiliare i vertici aziendali, certificando come illecite siano molte delle scelte assunte in banca, conferma la totale assenza di visione da parte di chi non riesce a trovare soluzioni politiche collaborando con i rappresentanti dei lavoratori. Consideriamo questa ulteriore pronuncia una vittoria, ma resta un momento triste: non si può gioire quando il datore di lavoro, violando apertamente disposizioni sensibilissime come quelle riguardanti le libertà sindacali, decide di agire in piena illegalità". Concludono con un auspicio i sindacati: "Nella speranza che questo ulteriore è tristissimo evento possa servire da lezione e comportare un drastico cambiamento di rotta nell'arroganza dimostrata nelle scelte di BNL, le organizzazioni sindacali confermano tutta la loro disponibilità a continuare a lavorare alla ricerca delle migliori soluzioni per il benessere delle lavoratrici, dei lavoratori, dell'impresa".

IL COMMENTO DELLA FABI

Portata in tribunale dalla FABI e dalle altre sigle sindacali per violazione dell'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero il diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere incontro semestrale con l'istituto per "problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato", il giudice ha dato ragione ai sindacati e torto alla Bnl. Il Tribunale di Roma, con una sentenza del 5 agosto, rileva la FABI, "ha cassato il comportamento di BNL Bnp Paribas, ritenendo come un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali. Alla banca, secondo quanto deciso dal giudice, è quindi ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento; inoltre la banca deve darne idonea notizia del provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine. Infine, lo stesso giudice ha condannato BNL Bnp Paribas al pagamento delle spese per 3500.00 euro oltre spese generali 15%, Iva e Cpa come per legge". "Non si può continuare a demandare a un giudice terzo le controversie tra azienda e sindacati. Non dobbiamo essere sempre messi in condizione di risolvere le questioni sindacali con una sentenza di tribunale. Una sana politica di relazioni industriali deve saper prevenire ed è per questo che noi FABI di BNL da tempo chiediamo una maggiore condivisione, un maggior coinvolgimento sui programmi e sulle strategie dell'azienda", sottolinea il coordinatore FABI in BNL Bnp Paribas, Fabio Armeni.

le parole di DI VIGLIOTTI (UNISIN)

"Bnl collezione condanne e il Sindacato è convinto della propria opera, così come è certo della illegittimità di tante scelte e operazioni adottate dalla banca. Bnl, oltre alla condanna per la cessione di ramo illecita a Caggemini, vede censurare come antisindacale il proprio comportamento verso le Organizzazioni Sindacali aziendali. Negare diritti, negarsi al confronto, non ascoltare chi vuole realmente il bene dell'azienda e di chi ci lavora, affidarsi a fantomatici guru dei piani industriali e delle relazioni sindacali col solo obiettivo di tagliare costi, porta al conflitto perenne e a maggiori costi, non solo sul piano economico ma anche sul piano sociale per gli effetti sul clima e le condizioni di lavoro, e per i conseguenti riflessi sull'immagine dell'azienda", ha commentato Tommaso Vigliotti, segretario nazionale UNISIN e segretario responsabile UNISIN BNL.

LA DECISIONE DEL GIUDICE DEL LAVORO SU BNL

TRIBUNALE DI ROMA
Sez. II[^] lav.

Il Giudice del lavoro, dr. Luca Redavid,

a scioglimento della riserva espressa all'udienza del 19/07/23 nel procedimento iscritto al n. 11464/23 R.G. vertente tra F.A.B.I. Federazione Autonoma Bancari Italiani Roma e Provincia – FIRST CISL Roma Rieti; FISAC CGIL, comprensorio Roma Rieti, Valle dell'Aniene: UILCA Roma e Lazio; UNISIN – UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA – SINFUB e BNL s.p.a.

OSSERVA

Con ricorso ex art.28 L.n.300/70 le organizzazioni ricorrenti indicate in epigrafe hanno adito il Tribunale di Roma – GL, lamentando il comportamento antisindacale posto in essere dalla società convenuta consistito nella violazione dell'art. 14 del CCNL – imprese creditizie, finanziarie, strumentali del 19/12/19 ed hanno chiesto, quindi, di accertare e dichiarare l'antisindacalità del comportamento della convenuta ed ordinare alla convenuta l'immediata cessazione e di dar corso all'incontro semestrale richiesto dalle OOSS ricorrenti ai sensi dell'art. 14 del CCNL applicabile nonché di affiggere nella bacheca aziendale l'emando provvedimento e, in ogni caso, di emettere ogni provvedimento idoneo alla rimozione delle lamentate condotte antisindacali, con vittoria di spese ed onorari.

Si è costituita con memoria la società convenuta, contestando quanto ex adverso dedotto ed ha chiesto il rigetto della domanda in quanto infondata, con vittoria di spese ed onorari.

Ritiene il Giudice che il ricorso sia fondato.

Occorre premettere che la sfera di applicabilità dell'art.28 dello Statuto dei lavoratori riguarda i comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero e che, a tal fine, è rilevante un comportamento che sia oggettivamente e non soggettivamente tale, essendo necessario che lo stesso abbia l'attitudine, sia pure anche solo potenzialmente, a ledere gli interessi tutelati dallo Statuto dei lavoratori.

Osserva il Giudice che il CCNL imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19.12.2019 prevede all'art. 14 un incontro semestrale ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali avente per oggetto "i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato". L'art. 14 c. IV del CCNL prevede che "Gli incontri in parola devono tenersi – unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse – entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali devono indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo".

Dalla documentazione prodotta in atti risulta che in data 30.01.2023 le OOSS ricorrenti hanno richiesto l'incontro semestrale ex art. 14 del CCNL, indicando specificamente gli argomenti di tale incontro e che in data 14.02.2023 la BNL ha comunicato alle OOSS che l'incontro semestrale richiesto non si sarebbe tenuto poiché "le richieste avanzate non sono in alcun modo, riconducibili a quanto previsto dall'art. 14, comma I, del CCNL 19 dicembre 2019".

Nella memoria di costituzione la società convenuta ha ulteriormente dedotto che le O.O.S.S. hanno avanzato una mera richiesta di dati estranei alle materie oggetto di semestrale in quanto relativi a: 1) organici; 2) carichi e ritmi di lavoro; 3) condizioni igienico-ambientali; 4) verifica applicativa accordi aziendali e, in particolare, relativi a: a) Punto 3 dell'elenco "Carichi e ritmi di lavoro"; "Conoscenza del numero delle e-mail inviate dai responsabili e/o coordinatori fuori dall'orario di lavoro standard (8 – 17:15 come da art 105 del vigente CCNL) a livello di struttura"; b) Punto 3.4. dell'elenco "Condizioni igienico-ambientali": "Situazione Parcheggio: 3.4.1 – Parcheggio esterno (numero dei posti, numero dei posti mediamente occupati – con indicazione del giorno mediamente più popoloso e mediamente meno popoloso - categorie particolari per le quali sono riservati dei posti e indicazioni di quali categorie e numerosità dei posti riservati per ogni categoria); 3.4.2 – Parcheggio interno (numero dei posti, numero dei posti mediamente occupati – con indicazione del giorno mediamente più popoloso e mediamente meno popoloso - categorie particolari per le quali sono riservati dei posti e indicazioni di quali categorie e numerosità dei posti riservati per ogni categoria)"; c) Punto 3.8.1 dell'elenco "Condizioni igienico-ambientali": "Bagni (suddivise per rubinetti e/o lavandini, water, porte, forniture)"; la società ha anche eccepito, con specifico riferimento alle richieste contenute nel punto 4 – "Verifica applicativa accordi aziendali", che queste non rientrano in alcun modo nell'oggetto della riunione semestrale.

Ritiene il Giudice, contrariamente all'assunto della società convenuta, che gli argomenti della richiesta sindacale di incontro semestrale ai sensi dell'art. 14 citato che si evincono dalla documentazione in atti, e citati anche da parte convenuta, siano del tutto compatibili con le previsioni della normativa contrattuale anche laddove integrino una mera richiesta di dati (come eccepito dalla società) in quanto tale richiesta deve ritenersi finalizzata ad avere elementi di conoscenza più precisi relativamente agli argomenti oggetto della richiesta di dati, e ciò sulla base di una piana interpretazione letterale della disposizione contrattuale applicabile la quale non prevede alcuna limitazione dell'ambito degli argomenti ivi previsti quale possibile oggetto di incontro, tra i quali è espressamente compresa anche la possibilità di una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo, contrariamente a quanto ulteriormente eccepito dalla società.

Peraltro, come osservato dalle O.O.S.S. ricorrenti, tra gli argomenti indicati nella richiesta di incontro risultano espressi riferimenti alle violazioni in tema di prestazione straordinarie, oppure alla effettiva attuazione dell'art. 2 del verbale di accordo 18 maggio 2022 in tema di banca delle ore, o ancora al problema delle mail inviate fuori dall'orario di lavoro, o ai fabbisogni con riferimento ai benefici attesi dalla riorganizzazione in corso, o alle criticità connesse all'accumulo di materiale da noi ritenuto infiammabile e pericoloso, all'assenza di scivolo per i disabili all'ingresso, al problema connesso alla difformità nell'offerta cibaria nell'arco dell'apertura del servizio ed all'eccessivo intasamento delle aree break, o in tema di illustrazione delle richieste di intervento inserite su helpy e riguardante Palazzo Orizzonte Europa, con particolare riferimento alla tempestività di risoluzione ed eventuali segnalazioni riproposte per la soluzione non soddisfacente in merito alle specifiche problematiche di cui dal 3.8.1. a 3.8.9 della richiesta inoltrata dalle O.O.S.S., ed anche tali argomenti appaiono conformi alle previsioni dell'art. 14 quali possibili oggetto dell'incontro.

Né può ritenersi provato che il successivo incontro tra le parti del 20/02/23 convocato dalla società convenuta abbia avuto la natura dell'incontro semestrale previsto dall'art. 14 citato, come dedotto sempre dalla società convenuta, attesa la tempestiva contestazione sul punto delle OOSS (cfr. doc. n. 8 di parte ricorrente) e la carenza di prova documentale al riguardo, in quanto la convocazione della società del 15/02/23 fa generico riferimento alla necessità di chiarire definitivamente la questione tra le parti e di affrontare temi sui quali vi era stata in precedenza una riserva di approfondimento, ed atteso che non è stato prodotto in atti alcun verbale di tale incontro, come espressamente previsto dall'art. 14 c.2 del CCNL, ed atteso che non è contestato tra le parti che le OOSS non hanno inviato alla società i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti all'incontro, come previsto dall'art. 14 c.5 del CCNL ai fini dell'espletamento dello stesso; tali circostanze sono indicative del fatto che l'incontro del 20/02/23 non sia stato appunto destinato alla discussione degli argomenti di cui alla richiesta di incontro ex art. 14.

Deve, quindi, ritenersi che il comportamento datoriale che ha rifiutato di svolgere l'incontro semestrale ex art. 14 del CCNL, avente ad oggetto argomenti previsti dalla normativa contrattuale, e che avrebbe, comunque, anche potuto accettare di svolgere l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali, secondo canoni di buona fede e correttezza contrattuale che debbono sempre presiedere lo svolgimento dei rapporti contrattuali tra le parti, costituisca inadempimento contrattuale dell'art. 14 in materia di obblighi di comunicazione e di informazione sindacale e comportamento lesivo del diritto di svolgimento dell'attività e della libertà sindacale atteso che la libertà e l'esercizio delle prerogative sindacali debbono e possono essere evidentemente esercitate nei limiti e nei limiti previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Inoltre l'attualità della lesione non può ritenersi cessata neanche a seguito della generica disponibilità manifestata dalla società in udienza a svolgere l'incontro previsto dall'art. 14 atteso che tale disponibilità non si è concretizzata nelle more del giudizio in alcuna espressa convocazione dell'incontro richiesto dalle OOSS al fine di discutere almeno dei più limitati argomenti che pacificamente appaiono rientrare nell'ambito applicativo dell'art. 14.

Dovendo considerare anche tali circostanze sopravvenute ai fini della valutazione dell'attuale sussistenza di un comportamento oggettivamente antisindacale della società convenuta, il quale a tal fine deve avere anche il requisito sostanziale dell'idoneità,

concreta o potenziale, a recare offesa al bene protetto, e non avendo la società adeguatamente giustificato l'inadempimento contrattuale come accertato, deve ritenersi attualmente sussistere il comportamento lamentato nei limiti di quanto accertato e la sua antisindacalità nel senso prima precisato ai sensi dell'art. 28 invocato (cfr. anche Cass. n. 14032/04 – 3917/04 – 3813/01), la cui sfera di applicabilità riguarda i comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, essendo a tal fine rilevante un comportamento che sia oggettivamente e non soggettivamente tale e che lo stesso abbia l'attitudine, sia pure anche solo potenzialmente, a ledere gli interessi tutelati dallo Statuto dei lavoratori. Ai fini della rimozione degli effetti del comportamento accertato deve ordinarsi alla società convenuta di convocare l'incontro ex art. 14 del CCNL richiesto dalle OOSS ricorrenti sugli argomenti indicati nella richiesta di incontro del 30/01/23 nel termine idoneo di 30 giorni dalla comunicazione del presente provvedimento e di dare idonea notizia di quest'ultimo nel sito internet aziendale nel medesimo termine. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo ai sensi del DM n. 55/14 e succ. modif. (DM n. 147/22), seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c.

P.Q.M.

an accoglimento del ricorso, dichiara l'antisindacalità del comportamento datoriale lamentato ed ordina la cessazione di tale comportamento mediante la convocazione dell'incontro previsto dall'art. 14 del CCNL applicabile come richiesto dalle OO.SS. ricorrenti in data 30/01/23 entro il termine di giorni 30 dalla comunicazione del presente provvedimento; ordina, altresì, che la società convenuta dia idonea notizia del presente provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine. Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 3500,00, oltre spese generali 15%, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.
Roma, 5/08/23

IL GIUDICE
Luca Redavid

Articoli correlati

DI GIULIA ALFIERI

Zurzuva, la pillola contro la depressione post partum approvata dalla Fda

Come funziona, che effetti ha e perché non è una panacea la pillola a base ...

DI LUIGI DE BIASE

Le aziende italiane stanno eludendo le sanzioni alla Russia attraverso il Kirghizistan?

Dal 2022 il commercio dell'Italia verso il Kirghizistan è esploso. Il Paese, secondo le autorità ...

DI MARCO DELL'AGUZZO

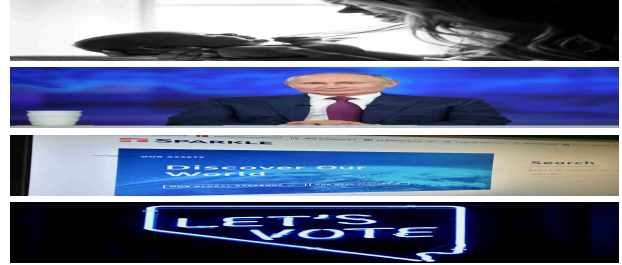
Non solo Sparkle (Tim), cosa succede a Genova per i cavi sottomarini

Genova e Sparkle (Tim) hanno firmato un accordo per un punto di interscambio del traffico ...

DI GIULIA ALFIERI

Idee e previsioni del papà di ChatGpt su intelligenza artificiale e future elezioni

Il Ceo di OpenAI, nonché ideatore di ChatGPT, si è detto "preoccupato" per l'impatto che ...



Iscriviti alla
Newsletter di



Abilita JavaScript nel browser per completare questo modulo.

Nome

Email

Accettazione GDPR *

Confermo di aver preso visione della privacy policy di Innovative Publishing e accetto il trattamento dei dati come ivi descritto

ISCRIVITI ORA



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6640



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

COMUNICATO STAMPA

BNL: FABI, CONDANNATA DA TRIBUNALE ROMA PER CONDOTTA ANTISINDACALE

Roma, 7 agosto 2023. Bnl Bnp Paribas condannata dal giudice del lavoro per condotta antisindacale. Portata in tribunale dalla Fabi e dalle altre sigle sindacali per violazione dell'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero il diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere incontro semestrale con l'istituto per "problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato", il giudice ha dato ragione ai sindacati. Il Tribunale di Roma, con una sentenza del 5 agosto, ha cassato il comportamento di Bnl Bnp Paribas, ritenendo come un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali. Alla banca, secondo quanto deciso dal giudice, è quindi ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento; inoltre la banca deve darne idonea notizia del provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine. Infine, lo stesso giudice ha condannato Bnl Bnp Paribas al pagamento delle spese per 3500,00 euro oltre spese generali 15%, IVA e CPA come per legge. «Non si può continuare a demandare a un giudice terzo le controversie tra azienda e sindacati. Non dobbiamo essere sempre messi in condizione di risolvere le questioni sindacali con una sentenza di tribunale. Una sana politica di relazioni industriali deve saper prevenire ed è per questo che noi Fabi di Bnl da tempo chiediamo una maggiore condivisione, un maggior coinvolgimento sui programmi e sulle strategie dell'azienda» commenta il coordinatore Fabi in Bnl Bnp Paribas, Fabio Armeni.



Fabi, BNL Bnp Paribas condannata per condotta antisindacale La banca dovrà convocare un incontro entro 30 giorni (ANSA) - MILANO, 07 AGO - Il Tribunale di Roma, con una sentenza del 5 agosto, ha dato ragione ai sindacati che hanno denunciato BNL Bnp Paribas per condotta antisindacale. "Alla banca - riferisce la Fabi in una nota -, secondo quanto deciso dal giudice, è quindi ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento; inoltre la banca deve darne idonea notizia del provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine". Infine, lo stesso giudice ha condannato BNL Bnp Paribas al pagamento delle spese per 3500 euro oltre spese generali 15%, Iva e Cpa come per legge. "Una sana politica di relazioni industriali deve saper prevenire ed è per questo che noi Fabi di BNL da tempo chiediamo una maggiore condivisione, un maggior coinvolgimento sui programmi e sulle strategie dell'azienda" commenta il coordinatore Fabi in Bnl Bnp Paribas, Fabio Armeni. (ANSA). BF 2023-08-07 15:42 SOA QBXB ECO

BNL: FABI, CONDANNATA DA TRIBUNALE ROMA PER CONDOTTA ANTISINDACALE = Roma, 7 ago. (Adnkronos) - BNL Bnp Paribas "condannata dal giudice del lavoro per condotta antisindacale". Lo riferisce la Fabi in un comunicato. Portata in tribunale dalla Fabi e dalle altre sigle sindacali per violazione dell'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero il diritto delle organizzazioni sindacali di richiedere incontro semestrale con l'istituto per "problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato", il giudice ha dato ragione ai sindacati. Il Tribunale di Roma, con una sentenza del 5 agosto, rileva la Fabi, "ha cassato il comportamento di BNL Bnp Paribas, ritenendo come un inadempimento contrattuale l'aver negato l'incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali. Alla banca, secondo quanto deciso dal giudice, è quindi ordinata la convocazione dell'incontro stabilito dall'articolo 14 del Ccnl applicabile come richiesto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento; inoltre la banca deve darne idonea notizia del provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine. Infine, lo stesso giudice ha condannato BNL Bnp Paribas al pagamento delle spese per 3500,00 euro oltre spese generali 15%, Iva e Cpa come per legge". "Non si può continuare a demandare a un giudice terzo le controversie tra azienda e sindacati. Non dobbiamo essere sempre messi in condizione di risolvere le questioni sindacali con una sentenza di tribunale. Una sana politica di relazioni industriali deve saper prevenire ed è per questo che noi Fabi di BNL da tempo chiediamo una maggiore condivisione, un maggior coinvolgimento sui programmi e sulle strategie dell'azienda", sottolinea il coordinatore Fabi in Bnl Bnp Paribas, Fabio Armeni. (Eca/Adnkronos) ISSN 2465 - 1222 07-AGO-23 15:17