

Riorganizzazione BNL e BPI 2017/2020

Trattativa: si prosegue tra alti e bassi

Proseguono gli incontri con l'Azienda riguardanti la trattativa per il Piano di Riorganizzazione BNL e BPI 2017/2020.

Il Tavolo Sindacale è riuscito a respingere alcune posizioni iniziali dell'azienda che rimane tuttavia fermamente ancorata al Piano iniziale.

Resta aperta la trattativa su tutte le leve economiche ma su nessun punto si è ancora individuato uno stabile accordo. La fase richiede necessariamente una valutazione sulla base di un quadro complessivo sostenibile ed equo.

Nel corso dell'incontro del 30 novembre scorso, è stata ufficializzata dall'Azienda la **decurtazione del 50% del bonus cash annuale, per 3 anni, da parte del Top Management** dell'Azienda. Il provvedimento riguarderà l'Amministratore Delegato, i 4 Vice Direttori Generali e i 16 componenti del Comitato di Direzione.

Si tratta del primo intervento di questo genere e di questa portata nel nostro Settore.

Non può essere ignorato il fatto che questa decisione aziendale viene presa in una fase della trattativa di forte contrapposizione tra le parti e corrisponde ad un'precisa istanza del Sindacato che fin dall'inizio della procedura aveva sollecitato con forza un tangibile segnale di discontinuità con il passato ed un impegno diretto ed evidente di coloro che avrebbero gestito il piano di riorganizzazione.

Uno dei punti cruciali della trattativa resta il **Vap**, rispetto all'iniziale richiesta aziendale di un taglio lineare del 30%, le parti continuano a confrontarsi nella ricerca di possibili soluzioni alternative.

Sul **piano occupazionale**, oltre alle quasi 700 uscite per pensionamento, si è aperto un ragionamento su un numero di un centinaio di esodi attraverso il ricorso al Fondo ABI. Le Organizzazioni Sindacali hanno dichiarato la loro disponibilità a tale ipotesi in quanto legata ad altrettante assunzioni attraverso la stabilizzazione dello stesso numero di giovani precari. Inoltre il sindacato ha avanzato la proposta di aumentare ulteriormente le assunzioni/stabilizzazioni al fine di far fronte alle numerose criticità gestionali riscontrate nella rete.

Una nuova frontiera di contrattazione potrebbe aprirsi, come in altri settori industriali, attraverso l'istituzione di un esteso **Piano Welfare**. Intorno a questo progetto è possibile immaginare meccanismi di sostanziale salvaguardia del potere di acquisto di tutti i lavoratori.

Per quanto riguarda i **Dirigenti**, l'Azienda ha confermato la valutazione di un esubero quantificabile in 60 persone su un complessivo di oltre 300.

Sono in discussione anche **4 importanti Protocolli**:

- Protocollo in Tema di Politiche Commerciali (**Pressioni Commerciali**).
- Protocollo per gli Addetti a Canali ad Accesso remoto (**CRSC – Hello Bank**).
- Protocollo della **Formazione**.
- Protocollo In **Materia Sociale** e di **Conciliazione Tempi di Vita e di Lavoro**.

Gli incontri proseguiranno con maggiore intensità dal 13 dicembre 2016 e vi terremo informati delle successive evoluzioni delle trattative.