



VERTENZE DEL CREDITO

Bpm recupera
l'integrativo

Cristina Casadei ► pagina 10

Credito. Dopo la disdetta unilaterale del 2012, firmato un nuovo accordo per i 7.700 bancari: centrale il tema degli inquadramenti

Bpm «recupera» l'integrativo

L'impresa: condiviso un sistema più coerente con l'organizzazione della banca

Cristina Casadei
MILANO

Dopo la disdetta unilaterale del 2012, Bpm torna a fare contrattazione di secondo livello, individuando un percorso che accentua molto più che in passato il ruolo della meritocrazia e dei sistemi di valutazione. Il negoziato, partito in settembre con l'arrivo del nuovo chief organizational and human resources officer, Salvatore Poloni, si è chiuso l'altra notte con un accordo che restituisce ai 7.700 bancari della Banca Popolare di Milano il loro integrativo. «Data la complessità dei temi e le festività di mezzo, i tempi sono stati buoni e il merito va al confronto positivo con i sindacati e alla struttura interna che ha supportato molto bene la trattativa», spiega Poloni. L'accordo si dipana attorno a diversi temi di cui il più importante è certamente quello degli inquadramenti. Gli altri sono il part time e la mobilità, le relazioni industriali, gli interventi a favore dei neoassunti sulla previdenza complementare e il welfare che è stato fortemente rafforzato. Senza tralascia-

re il premio sociale per i lavoratori, pari a 900 euro ed uguale per tutti. L'importo potrà essere speso entro luglio in buoni benzina, spese sanitarie, d'istruzione, o in alternativa in versamenti sul fondo di previdenza complementare e sugli interessi passivi dei mutui.

Sugli inquadramenti, tema che è oggetto anche di un cantiere nazionale tra Abi e i sin-

I CONTENUTI

Interventi anche su part time, mobilità, previdenza, welfare e relazioni industriali. Previsto un premio sociale di 900 euro

dacati, è stato condiviso un nuovo sistema, «innovativo e più coerente con la nuova organizzazione della banca», spiega Poloni. I livelli di inquadramento prevedono un sistema di crescita delle persone basato sul merito. Si tratta di un passo importante, anche da parte del sindacato, verso la condivisione dei sistemi di valutazione dell'isti-

tuto. Nella premessa, che è parte integrante dell'accordo, le parti hanno inoltre condiviso la piena fungibilità dei lavoratori, in riferimento alle aree professionali e ai quadri, con la previsione di un'indennità che sarà però legata al ruolo e non alla persona.

Sul welfare aziendale le parti hanno concordato la riconferma della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa, della mensa, dei buoni pasto e delle attività culturali e ricreative. Sono state migliorate le condizioni del part time, con la definizione di griglie di meritevolezza dello strumento, e della mobilità, per la quale sono stati previsti rimborsi chilometrici e contributi spese per il pendolarismo. Particolare attenzione è stata dedicata ai giovani che avranno un aumento della contribuzione sulla previdenza integrativa: il contributo per gli assunti dal primo febbraio 2012 è infatti passato dal 3,30 al 4 per cento. Per i figli dei dipendenti, inoltre, sono state ricontrattate con condizioni di miglior favore le borse di studio.

Per Mauro Scarin, segreta-

rio nazionale della Fabi, l'accordo «blinda la rete di tutele a favore dei dipendenti, anche in vista di future aggregazioni. Abbiamo messo in sicurezza e rafforzato il sistema di welfare aziendale e stabilito percorsi certi e trasparenti di carriera per tutti, ottenendo anche il riconoscimento del premio, nonostante la difficile situazione di mercato». Mario Bergomi, responsabile **Uilca** nel gruppo Bpm, sottolinea invece che si tratta di un accordo «innovativo e unitario che dà una risposta alle esigenze concrete dei lavoratori e che è stato raggiunto con un interlocutore determinato ma di altissimo livello. Dal punto di vista del sindacato l'accordo riprende e valorizza quei valori cooperativistici e di partecipazione che hanno fatto grande la Popolare di Milano». Sugli inquadramenti, prosegue Bergomi, «il sistema condiviso consente di abbinare grado per il ruolo che il lavoratore riveste, indennità per l'impegno e la responsabilità e mappa professionale per l'identificazione di un percorso di crescita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

