

*Coordinamento Sindacale Unitario di Gruppo BPER*

Modena, 08.05.2017

Continua il Confronto in Capogruppo

Nella scorsa settimana è proseguito a Modena il confronto di Gruppo sulle ricadute sui lavoratori derivanti dalla procedure del Footprint e sul Pendolarismo.

La trattativa è stata incentrata sugli effetti che la ristrutturazione della rete ha sugli inquadramenti e sulle indennità, previste a vario titolo dai Contratti Integrativi, che l’Azienda si ostinava a dichiarare superati e non applicabili.

L’azienda, solo dopo la sospensione del confronto e il pressing delle Organizzazioni Sindacali a qualsiasi livello, ha confermato l’applicazione dei CIA e la liquidazione di quanto dovuto nel mese di maggio e di corrispondere gli arretrati al massimo entro il mese di giugno 2017. Contemporaneamente ha fatto pervenire alle OO.SS. una proposta complessiva, riduttiva rispetto all’impianto storico dei CIA delle Banche del Gruppo.

Le OO.SS. dopo un’attenta valutazione della proposta aziendale hanno rappresentato alla stessa una posizione unitaria con le seguenti previsioni :

**INQUADRAMENTI**

* l’accesso immediato all’area dei Quadri Direttivi di tutti i titolari di filiali comunque denominate, con un organico minimo di 3 Addetti, compreso il responsabile, dei vicari in relazione alla dimensione di filiale e di tutti i coordinatori imprese, i coordinatori personal, e i coordinatori family Poe;
* l’accesso nell’Area Quadri Direttivi, con percorsi temporali da stabilire, per Referente Corporate, Referente Corporate PMI, Referente Personal e Referente PMI e Referente Personal/Family;
* percorsi professionali nella 3^ Area, con possibile sbocco fino al 4^ livello in funzione della complessità della mansione, per tutti i titolari di filiali comunque denominate con un organico fino a 2 Addetti compreso il responsabile, per i Vicari in relazione alla dimensione di filiale, per Collaboratore Family/Poe, Collaboratore Amministrativo e Collaboratore Family/Cassa.

**INDENNITA’ DI RUOLO PER PREPOSTI**

* erogazione per il 2017 in regime transitorio, secondo tutte le normative aziendali attualmente vigenti, di tutte le indennità collegate alla preposizione, comunque denominate,
* applicazione dal 2018 dell’indennità di preposizione e dell’indennità del prodotto bancario a tutti i preposti per tutte le tipologie di filiale – a prescindere dall’inquadramento.

**VICARIO**

E’ stato ribadito da parte delle OO.SS. che il Vicario è un RUOLO, considerando le responsabilità che vengono richieste soprattutto in tema di antiriciclaggio.

**PENDOLARISMO**

E’ stato ribadito che l’accordo è uno strumento permanente per la gestione del pendolarismo ordinario,

* che dovrà prevedere un sostegno economico vero per i colleghi che vivono nella condizione di pendolare e, in quanto trattamento di nuova istituzione, esteso a tutti i pendolari compresi ex Banche del Gruppo
* che dovrà essere riconosciuto a tutti i trasferimenti disposti dall’azienda oltre i 30 km effettuati dal 01.01.2012 (data decorrenza Piani Industriali);
* che dovrà ricomprendere i trasferimenti antecedenti al 2012, qualora la domanda di avvicinamento, entro la distanza minima (km 30), prevista dall’accordo, non venga accolta entro 6 mesi ;
* che dovrà avere una durata di 48 mesi al termine dei quali l’azienda individuerà la soluzione più praticabile per il riavvicinamento (km.30) di coloro che ne faranno richiesta, in alternativa rinnoverà il ristoro economico previsto;
* che dovrà individuare una soluzione per problematica isole e per i comuni metropolitani;
* che dovrà prevedere che il dipendente possa effettuare la scelta tra indennità prevista dall’accordo o abbonamento mezzi pubblici.

**Indennità di cassa saltuaria**

Adozione accordo vigente in Bper che prevede l’erogazione dell’indennità di cassa piena per adibizioni pari o superiori a sei giorni lavorativi nel corso dello stesso mese, oppure ridotta del 50% per adibizioni di durata inferiore. Inoltre, per ogni filiale deve essere individuato come minimo 1 cassiere effettivo e dovranno essere previsti ulteriori cassieri effettivi per ogni cassa operativa per 6 gg al mese o 70 gg. all’anno.

Inoltre le OO.SS. hanno richiesto la consegna del mansionario che esplichi in maniera dettagliata cosa devono fare i  colleghi nelle filiali.

La Delegazione Aziendale nella giornata conclusiva dell’incontro del 6 maggio 2017, ha dichiarato , dopo varie resistenze, che a tutt'oggi non esiste un mansionario e ha esposto una sua prima valutazione sulla nostra proposta, definendo le proposte sindacale ed aziendali ” NON TROPPO VICINE”.

L’Azienda, inoltre, ha preannunciato una controproposta, che presenterà nella prossima sessione di lavori nell’obiettivo di di concludere un percorso condiviso sul progetto footprint.

Per quanto ovvio l’eventuale accordo si limiterà ai temi trattati e non potrà essere in alcun modo inteso come condivisione di un progetto di ristrutturazione della rete che, come abbiamo già avuto modo di dire, ha creato, fin dall’inizio e in ogni sua fase di applicazione successiva, un clima di disagio e di sofferenza vissuto quotidianamente dai lavoratori in tema di mobilità territoriale, demansionamenti, carichi di lavoro eccessivi per l’evidente sottodimensionamento degli organici, incertezza e contraddittorietà nelle indicazioni aziendali.

A fine riunione è stato inoltre sollecitato l’incontro riguardante il tema delle PRESSIONI COMMERCIALI ai sensi dall’Accordo ABI dell’8 febbraio 2017.

Su questo tema l’azienda ha dichiarato la propria disponibilità a costituire una commissione paritetica per arrivare ad un Accordo con le OO.SS.

Il confronto con l’ Azienda proseguirà dal 15 al 18 maggio durante il quale continueremo a respingere con forza l’evidente tentativo aziendale di chiudere la trattativa in corso, con una armonizzazione al ribasso rispetto alla storia contrattuale esistente in tutte le Aziende del Gruppo che, oltre che penalizzare i lavoratori, sarebbe del tutto ingiustificata, considerate le performance tutto sommato buone dell’intero Gruppo, grazie allo straordinario impegno quotidiano di tutti i dipendenti.

Vi terremo costantemente aggiornati nella consapevolezza che la condivisione e la sottoscrizione di un accordo – dopo oltre un anno di estenuanti incontri – dovrà rilanciare il CLIMA AZIENDALE che ha risentito dello stravolgimento organizzativo.

Le Segreterie di Coordinamento del Gruppo BPER

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FABI | FIRST/CISL | FISAC/CGIL | SINFUB | UGL | UIL C.A. | UNI.SIN. |