



TRATTATIVA SINDACALE

Aggiornamento lavori 20-21 novembre 2019

Organici e assunzioni

Nel corso della due giornate di trattativa le Organizzazioni Sindacali sono tornate con forza sull'argomento degli organici e delle assunzioni. Mai come in queste situazioni è il caso di utilizzare l'espressione che *la coperta è corta*. Su questo tema, vi rimandiamo al comunicato sindacale unitario prodotto su questo argomento.

Banca Ore 2019. Richiesta di Proroga.

Come vi abbiamo recentemente ricordato, anche quest'anno vige la regola dell'obbligatorietà di utilizzare tutta la Banca Ore assegnata o maturata nel corso dell'anno entro il 31 dicembre 2019, pena la perdita di tutto il montante accumulato. In ragione delle note condizioni di sottodimensionamento di organico e di disorganizzazione imperante, sono tantissimi i colleghi che non sono ancora riusciti a smaltire il proprio montante. E, sempre per le stesse motivazioni, da qua a fine anno molto probabilmente le condizioni non miglioreranno e altre Banca Ore verranno "segnate". Di conseguenza, le Organizzazioni Sindacali hanno ufficialmente chiesto di prorogare questo termine ultimo di scadenza. Diversamente ricordiamo a tutti i colleghi che è loro diritto essere messi nella condizione di fruire di questi legittimi periodi di assenza entro la fine dell'anno e consigliamo di non effettuare ulteriore lavoro "straordinario" se non strettamente necessario.

Assicurazione dipendenti

Come noto, l'Azienda ha recentemente cambiato il broker di riferimento e questa scelta ha coinvolto anche Arena Broker. In attesa di uniformare tutto il tema delle coperture assicurative per tutti i dipendenti del Gruppo, l'Azienda nei prossimi giorni comunicherà a tutti i colleghi interessati dalle assicurazioni Arena Broker (dipendenti ex Banco) i nuovi numeri telefonici e le nuove modalità di contatto con le varie controparti assicurative interessate.

Gestione del Contributo

Nei prossimi giorni, come ogni anno, verranno pubblicate le indicazioni e le modalità di funzionamento del Sistema di Gestione del Contributo riferito all'anno lavorativo 2019.

Ricordiamo, su questo argomento, quanto ha comunicato l'Azienda in una precedente riunione. Ci saranno, infatti, tre novità rispetto alle norme di funzionamento già in vigore. La prima riguarderà la possibilità che il valutato possa compilare una sezione riguardante le proprie "ambizioni ed aspirazioni professionali" in coda al colloquio con il valutatore. La seconda riguarda un rimando diretto nell'applicativo tramite cui fare direttamente ed eventualmente richiesta di colloquio di ricorso così come normato dal CCNL vigente. Non sarà quindi necessario mandare come l'anno scorso una mail alla casella di posta elettronica dedicata. La terza ed ultima novità sarà la formalizzazione che qualora i colleghi volessero accompagnare la propria tesi – in sede di colloquio di ricorso – con una memoria scritta, il verbalizzatore dovrà avere cura di dare riscontro di avvenuta accettazione al collega.

Uffici di Sede - Interventi di Micro organizzazione

Sono stati annunciati alcuni interventi di riorganizzazione a livello di uffici di Sede che, stando alle dichiarazioni aziendali, non comporteranno ricadute logistiche o professionali, e sono motivate sia da scelte legate a ristrutturazione organizzativa, sia per adempiere alle indicazioni pervenute dalle autorità di vigilanza.

- All'interno della struttura *Operations Immobili ed Acquisti* viene implementata una struttura organizzativa L3 sotto il comparto *Acquisti* denominata *Gestione Strategia degli Acquisti* che sarà formata da 3-4 persone e sarà ubicata a Milano. Ed una struttura denominata *Amministrazione Credito* sotto al *Back Office Credito Aziende*.

- La struttura *Origination* verrà suddivisa in due strutture L3 dedicate al *Corporate* e al *Retail*.
- La struttura *Metodologie e Reporting* verrà rinominata *Coordinamento Metodologie e Reporting* a sottolineare il focus che questa struttura avrà nel gestire i flussi di informazione diretti verso l'interno e verso l'esterno ad adempimento degli obblighi di legge. A supporto poi della *Compliance* verrà creata la struttura *Supporto DPOP* composta di 3-4 risorse (già presenti nella Struttura).
- La struttura *Conformità Servizi Bancari, di Governo, ICT* sarà poi suddivisa in tre livelli L3: *Conformità servizi Bancari, assicurativi, attività connesse; Conformità attività di governo, politiche e retributive; e Conformità ICT e Operations*. Alla struttura *Conformità Servizi di investimento e Mercati* verranno implementati, oltre a *Conformità Mercati*, due livelli L3 denominati *Conformità Servizi di Investimento Retail e Private Banking* e *Conformità Investment Banking e Servizi Fiduciari*.

Aggiornamenti e chiarimenti

Nel corso degli incontri con l'Azienda le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto una serie di chiarimenti e informative sul tema della **Portafogliazione della clientela Privati** che le strutture della Rete commerciale hanno iniziato ad attuare e per le quali, al momento, nessuna informazione ufficiale è stata consegnata. Si parla di Gestore "UPPER" che dovrebbe seguire la clientela con patrimonio fra i 500 mila euro ed il milione. Anche in ambito Aletti si vocifera di un nuovo ruolo "Consulent Advisor" ma non abbiamo dati.

È stato consegnato alle Organizzazioni Sindacali l'elenco delle 188 **agenzie Spoke** tra le quali 146 sono soggette ad aumento dell'organico a 3 persone. Per le restanti 42 agenzie in oggetto, ha dichiarato l'Azienda, sono in corso verifiche circa l'opportunità operativa, logistica e tecnica dell'allargamento dell'organico.

L'Azienda ha dichiarato che il contenitore specifico in Dm Time dedicato alle prestazioni di lavoro "straordinario" dei **lavoratori a tempo parziale** che da tempo viene chiesto dalle Organizzazioni Sindacali sarà pronto solo a febbraio 2020. Nel frattempo, si sta studiando una modalità che scongiuri il rischio che quanto maturato non venga perso dai lavoratori interessati.

L'Azienda ha richiesto alle Organizzazioni Sindacali, per ragioni legate al periodo di fine anno e a complicazioni tecniche, di posticipare l'inizio della possibilità di fruire dei corsi di formazione da casa in orario di lavoro (**Smart Learning**) a gennaio/febbraio del prossimo anno. Al momento le OO.SS. non hanno risposto a tale richiesta riservandosi di fare approfondimenti.

A seguito delle segnalazioni fatte pervenire nel corso della scorsa settimana, l'Azienda nella prima giornata di trattative ha dichiarato di avere messo in atto interventi risolutivi delle problematiche legate alle condizioni di salubrità dei nuovi locali di Roma **Parco De Medici**. Purtroppo, la mattina successiva sono state segnalate nuove situazioni problematiche che abbiamo prontamente riportato alla delegazione aziendale.

Milano, 22 novembre 2019



Organici insufficienti: malattia cronica del nostro Gruppo La coperta è corta



Sono anni che rincorriamo il problema degli organici insufficienti e, giorno dopo giorno, nel Gruppo Banco BPM il problema si acuisce.

Il tutto si riduce a un'unica verità:

La nostra azienda non sta assumendo abbastanza.

A fronte delle tante uscite degli ultimi anni, derivanti dal Fondo di Solidarietà, dal naturale turn-over e dai crescenti casi di dimissioni di colleghi delusi che vanno altrove (circa 3.000 uscite complessive nell'arco del piano industriale vigente), non ravvisiamo sufficienti nuovi ingressi.

I pochi inserimenti di giovani neoassunti derivano da Accordi sindacali che l'azienda deve rispettare e anzi, siamo sempre più spesso chiamati a pretendere il raggiungimento delle soglie concordate.

Le risposte avute sulla richiesta di verifica puntuale dei neoassunti, così come quelle sul monitoraggio costante degli

organici, per noi sono **inaccettabili e inadeguate**.

A nostro avviso manifestano la palese volontà di questa azienda di giocare con i numeri e di avere la totale libertà di azione.

Il tutto si riflette su una continua diminuzione di organico della Rete e, nonostante la tanto sbandierata volontà di portare il numero minimo di dipendenti per filiale a 3, oggi siamo sempre più spesso di fronte a casi di filiali sguarnite o che devono addirittura temporaneamente chiudere per carenza di personale.

Quanto sopra si scontra certamente con quello che riteniamo essere la corretta attenzione al benessere lavorativo e ad una sana crescita nonché un buon funzionamento del Gruppo.

E' questa la People Strategy tanto decantata urbi et orbi dal Condirettore Generale Salvatore Poloni? O forse l'unico vero obiettivo è quello di tagliare i costi del personale nel brevissimo periodo senza una visione di lungo termine?

Anche il prendere tempo da parte aziendale sulla richiesta delle organizzazioni sindacali di estendere il miglior trattamento assicurativo a tutti i colleghi del Gruppo, rimandando l'argomento di settimana in settimana, adducendo la scusa del cambiamento del broker non ci convince: è solo un'ulteriore scusa per risparmiare.

NON È ACCETTABILE



Vogliamo ribadire che non basta riempire gli articoli dei media di belle parole, ma bisogna dimostrare l'attenzione ai colleghi con fatti concreti.

Noi riteniamo che le Persone debbano essere sempre al centro.

Per questa banca è così o sono solo una matricola e un costo da tagliare?

Ad oggi sulle assunzioni l'azienda è sicuramente inadempiente: ci sono dei tempi e dei numeri da rispettare.

Se così non fosse dal 01 gennaio ci sentiremo liberi di qualsiasi azione non escludendo quelle legali.

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN

Milano, 21 novembre 2019