



# AGGIORNAMENTO LAVORI

30 maggio 2019

## RETE COMMERCIALE - MODELLO DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE.

Da tempo le Organizzazioni sindacali segnalano una ormai cronica mancanza di pianificazione di percorsi di crescita professionale e personale dedicata al personale della nostra Azienda.

Nei giorni scorsi si è tenuto un incontro nel quale, finalmente, l'Azienda ha illustrato il modello di sviluppo e gestione del personale riservato al personale della Rete Commerciale e che, è stato dichiarato, ha l'obiettivo di *promuovere la valorizzazione delle persone nel tempo coniugando le esigenze di flessibilità, solidità delle competenze e motivazione*. Il modello prevede la suddivisione delle mansioni in ruoli per aree omogenee: Ruoli di Governo e Coordinamento, Ruoli Commerciali e Ruoli Operativi. Per ognuno di queste aree sono stati così individuati direttrici di crescita – come riferimenti possibili - percorribili in senso sia orizzontale che verticale. Sono inoltre stati individuati dei requisiti richiesti per crescere su ruoli di maggiore responsabilità o per rientrare in percorsi di mobilità orizzontale. Requisiti che saranno diversi in relazione alla natura e alla complessità del ruolo di destinazione, ma che avranno una natura di base condivisa: formazione, prestazione, esperienza, comportamenti conformi, risultati e osservazioni sul campo del responsabile.

Come Uilca abbiamo preso buona nota del modello illustrato. Le OO.SS. torneranno in argomento per valutare se e quanto questo ambizioso progetto si possa calare in una realtà quotidiana che definire disorganizzata ci sembra un mero eufemismo. In ogni caso attendiamo di vedere come l'architettura disegnata verrà effettivamente e concretamente applicata sperando che davvero possa servire a ridare motivazioni e orizzonti di crescita professionale e personale. E rimaniamo ancora in attesa di un analogo inizio di dialogo rispetto al resto del personale che non lavora nella Rete Commerciale.

## COMMISSIONE WELFARE

Durante l'ultima riunione della Commissione, si è fatto il primo punto sul concreto funzionamento del Piano Welfare 2019 e le Organizzazioni sindacali hanno segnalato il problema dei colleghi ex Banco che, nella prima fase di assegnazione del budget hanno già raggiunto la loro soglia di fringe benefit non avendo considerato di essere destinatari anche, per la prima volta per loro, di quanto previsto dall'iniziativa Natale Bimbi. L'Azienda ha risposto rimarcando la necessità di seguire i dettami della normativa fiscale vigente. In sede di richiesta del "Natale Bimbi", ogni collega dovrà tenere conto di quanto già accumulato in corso d'anno alla voce fringe benefit onde scongiurare il superamento del massimale relativo.

Iniziativa Campus Estivi 2019. L'Azienda ha comunicato le cifre di adesione all'Iniziativa, estesa per il primo anno a tutti i dipendenti del Gruppo. A fronte dei 9882 potenziali aventi diritto, i partecipanti saranno 1243.

Sono state presentate le cifre relative all'iniziativa delle giornate di donazione sangue organizzate con AVIS Milano. Nel 2017 sono state raccolte 70 sacche (in 7 giornate) e nel 2018 154 (in 11 giornate). Quest'anno, dopo 5 giornate già effettuate a fronte delle 12 programmate, sono già state raccolte 72 sacche e l'Azienda ha in programma di estendere l'iniziativa ad altre sedi compatibilmente con le normative regionali e le sezioni AVIS locali. L'iniziativa, oltre che per il grande valore sociale,

rappresenta anche un momento per sviluppare la cultura del controllo periodico e della prevenzione tra i lavoratori del Gruppo.

**Smart Working.** Continua il processo di ampliamento e miglioramento dell'iniziativa che ad oggi vede coinvolti circa 750 colleghi. L'Azienda sull'argomento ha aggiornato circa i ritardi che si sono verificati rispetto all'assegnazione della dotazione informatica ai nuovi colleghi che entrano nel progetto ed ha comunicato che sono già stati consegnati 218 "strumenti" dei 470 nuovi smart workers seguendo rigorosamente una graduatoria che assegna priorità a quei colleghi con maggiori problematiche e comunque entro il 30 giugno tutti avranno la strumentazione prevista.

I colleghi che per la prima volta utilizzano il servizio potranno accedere da qualsiasi postazione del Gruppo Banco BPM stante la disponibilità fisica e tecnologicamente adeguata della postazione. Questo sistema di prenotazione è stato implementato proprio per considerare questa doppia disponibilità, ed automaticamente, al momento della prenotazione da parte del collega, arriverà comunicazione all'Agenzia interessata.

Per quel che invece riguarda i 246 colleghi già utilizzatori del servizio pattuito con l'Azienda per una sola destinazione, è in fase di verifica la possibilità, su richiesta dei colleghi, di poter *ricontrattualizzare* l'utilizzazione del servizio prevedendo la libertà di spostamento. L'Azienda, in questo senso, sta completando gli accertamenti normativi, per estendere questa seconda fattispecie a tutta la platea interessata.

#### **PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL**

Si sono concluse le ultime assemblee organizzate in tutta Italia e che hanno visto la grande partecipazione di migliaia di lavoratori bancari. Ringraziamo tutti i colleghi che, anche in Banco Bpm, hanno partecipato attivamente approvando le istanze inserite dalle Organizzazioni sindacali nella Piattaforma di rinnovo del CCNL che da giugno verrà discussa negli incontri che inizieranno ad essere pianificati con la controparte rappresentata dall'ABI.

#### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2019**

L'Azienda ha presentato il Sistema di Incentivazione 2019 (obiettivi 2019 ed eventualmente pagamento 2020) quale elemento cardine delle politiche di remunerazione che vengono approvate in prima istanza dai consigli di amministrazione delle società del Gruppo e secondariamente nelle assemblee annuali dei soci. Il Sistema di Incentivazione rappresenta, nell'ottica aziendale, la componente variabile e incentivante della remunerazione dei dipendenti del Gruppo.

L'illustrazione del Sistema, partendo dai concetti macro legati all'applicazione della normativa comunitaria in materia e all'apertura generale del cancello, ha affrontato l'inserimento dei coefficienti di rettifica legati alla base al rischio finanziario, rischio di riciclaggio e rischio reputazionale.

Come negli anni precedenti, circa il 99 % del personale delle Rete Commerciale avrà delle schede MBO con obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere complessivamente alla percentuale minima dell'80%. Obiettivi modificati anche per misurare la qualità dell'offerta commerciale misurata con il profilo Mifid della clientela e, per le figure assegnatarie di portafogli individuali, pesati anche sui singoli risultati oltre che sui risultati di squadra.

Il Personale di Sede invece sarà assegnatario di un Sistema di valutazione manageriale basato su obiettivi formalizzati dal responsabile di ogni struttura.

E' previsto il conosciuto *meccanismo di perequazione* che entrerà in azione nel caso in cui il Sistema dovesse prevedere, a calcoli ex post avvenuti, la premiazione di più del 70 % degli aventi diritto.

Rispetto all'anno scorso, segnaliamo due novità normative di funzionamento. Per poter partecipare alla distribuzione degli importi occorrerà avere lavorato effettivamente almeno 4 mesi durante l'anno riducendo così il periodo corrente. Mentre per quel che riguarda il peculiare sistema pensato per Rete Banca Aletti, in ottica di fidelizzazione del personale, la soglia di slittamento all'anno successivo di parte del premio meritato, si alza dal 101 % del target al 110 %.

Come previsto dal CCNL in vigore, l'eventuale incentivo sarà erogato entro il mese di luglio dell'anno successivo di riferimento e si sostanzia in 34 milioni di euro stanziati a Bilancio.

A seguito dell'illustrazione fatta dall'Azienda, le Organizzazioni Sindacali, nel riservarsi di tornare sull'argomento a breve con le doverose osservazioni, hanno ribadito i dubbi e le perplessità relative ad un Sistema che, pensato esclusivamente e legittimamente dall'Azienda, sembra non rappresentare un efficace ed equo sistema in grado di valutare e quindi premiare gli sforzi profusi da tutti i colleghi del Gruppo. In particolare, si è segnalato ancora una volta come ai colleghi servirebbe conoscere, in maniera tempisticamente congrua, la natura sia quantitativa e qualitativa degli obiettivi assegnati e avere uno strumento in corso di anno per potere valutare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento degli stessi. Mentre alle Organizzazioni Sindacali, per poterne valutare la corretta ed equa applicazione, è necessario conoscere tutta una serie di dati che da tanto e troppo tempo vengono chiesti all'Azienda quale strumento essenziale potere svolgere il proprio ruolo non solo affrontando questo argomento: organigrammi, regole di formazione dei portafogli, carichi dei portafogli, dimensioni agenzie ed uffici. Ad oggi questo sistema così impostato non può trovare la condivisione della nostra organizzazione.

#### **ACCORDO NPL**

Le Organizzazioni Sindacali hanno consegnato all'Azienda una formale richiesta – a seguito di quanto emerso dalle Assemblee organizzate in seguito alla firma dell'Accordo in oggetto – di precisazione e puntualizzazione interpretativa di alcuni punti pattuiti.

L'Azienda conferma integralmente l'accordo sottoscritto nei contenuti formalmente pattuiti e su questo argomento seguirà un comunicato unitario.

Nel frattempo l'azienda ci ha finalmente consegnato la lettera di impegno del Credito Fondiario, per noi parte integrante dell'accordo firmato.

E' previsto un incontro settimana prossima per valutare il corretto svolgimento della procedura in termini di ricadute pratiche sui colleghi coinvolti dalla procedura di cessione.

**Quota 100.** L'Azienda ha comunicato che, a fronte dei 313 colleghi individuati come potenziali aventi diritto a quanto previsto da *Quota 100*, al momento hanno aderito 44 lavoratori.

**Estero.** Azienda relaziona circa la situazione organizzativa delle lavorazioni in Estero in Toscana dove, fino al mese scorso, operavano 6 filiali di riferimento estero che svolgevano attività solo per sé stesse, mentre le restanti agenzie della direzione territoriale (170) convogliavano al nucleo di Lucca le proprie lavorazioni (comparto di 4 risorse). Da questo mese le quattro risorse del comparto di Lucca sono state destinate ad una nuova lavorazione spostata da Novara a Lucca e le sei filiali di riferimento hanno assorbito la lavorazione delle agenzie della direzione territoriale. Le filiali di riferimento dovrebbero essere state potenziate (5 risorse nuove che hanno affiancato in anticipo il comparto di Lucca e vengono formate sul campo). Assetto in fase di valutazione per capire se le situazioni organizzative trovate vanno bene.

**Accordo ex SGS.** Azienda ed Organizzazione sindacali hanno stabilito di posticipare la valenza dell'accordo che norma le lavorazioni tipiche di Ex SGS (in scadenza il 31 maggio 2019) alla data del 31 ottobre 2019. Fino a quella data l'applicazione della contrattazione collettiva di SGS BP e il riconoscimento degli attuali trattamenti in tema di turni ed interventi al di fuori dell'orario di lavoro dell'ex Gruppo BPM rimarrà valida. Sono già stati calendarizzati incontri di delegazione per affrontare il percorso di definizione di una contrattazione integrativa dedicata alle specificità organizzative delle lavorazioni in oggetto.

È stato affrontato con l'azienda il ritardo del pagamento dell'assegno di esodo dei colleghi che sono usciti a dicembre

L'azienda ha ammesso di essere a conoscenza della problematica che si sta sviluppando a macchia di leopardo territorio per territorio e si è resa disponibile ad azioni di sostegno economico momentaneo ove ci fossero necessità segnalate.