



Come di consueto vi informiamo sull'andamento della trattativa sindacale svoltasi la scorsa settimana.

NPL e PROFAMILY

A seguito delle richieste unitarie delle Organizzazioni sindacali, nella giornata del 17 dicembre si sono svolti due incontri in ABI come tentativo di conciliare le “questioni NPL e Profamily”, a cui è seguito un ulteriore incontro in sede aziendale nella mattina successiva. Poiché in nessuna delle due sedi è stato possibile trovare alcun punto di convergenza rispetto alle posizioni che permangono distanti, le Organizzazioni sindacali hanno deciso di proseguire nelle iniziative di mobilitazione e conseguentemente hanno proclamato per il comparto NPL e per Profamily una giornata di sciopero per il giorno di venerdì 18 gennaio 2019.

ACCORDO SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Dopo mesi di intensa trattativa con la delegazione aziendale è stato siglato un accordo che ha l'obiettivo di applicare l'Accordo nazionale sul tema siglato a febbraio 2017, adattandolo alla specifica realtà del nostro Gruppo. L'Accordo contiene miglioramenti in tema di gestione delle segnalazioni e del funzionamento della Commissione paritetica che si occuperà periodicamente delle problematiche in questo campo, e pone inoltre paletti e regole più rigide e più chiari sul tema delle pressioni commerciali e comunicazioni.

Nello specifico, si è stabilito che le classifiche commerciali dovranno essere esclusivamente *mute*, senza cioè alcun riferimento alle altre unità operative. Come Organizzazioni sindacali abbiamo inoltre indicato degli elementi che sono tassativamente vietati in special modo la richiesta di *previsioni di vendita*. Infine, abbiamo regolamentato il flusso di comunicazioni richieste da e verso filiali e gestori che non dovranno essere continuative (con riferimento specifico a quelle ripetute più volte al giorno).

A breve affronteremo con dettaglio le importanti conquiste ottenute con questo Accordo che rende finalmente esigibile l'Accordo nazionale dell'8/2/2017.

SGS

Si è convenuto che l'applicazione della contrattazione collettiva aziendale di SGS BP del 23 luglio 2015 e il riconoscimento degli attuali trattamenti in tema di turni, interventi al di fuori del normale orario di lavoro ed indennità modali rinvenienti dall'ex Gruppo Bpm avranno valenza fino a non oltre il quarto mese successivo alla consegna (prevista per il mese di gennaio 2019) del *funzionigramma* aggiornato della Capogruppo Banco Bpm (con riferimento alle funzioni di IT Operations e Operations, Immobili e Acquisti).

Questo periodo sarà utilizzato, negli intendimenti della Azienda e delle Organizzazioni sindacali, per trovare un'intesa nuova ed omogenea sugli argomenti in oggetto, anche con riferimento ai trattamenti economici. Queste intese, poi, entreranno a fare parte della contrattazione di secondo livello del Gruppo Banco Bpm.

Nell'affrontare le problematiche connesse a SGS, le Organizzazioni sindacali hanno sollecitato l'Azienda a valorizzare le professionalità interne e ad attivare una serie di mirati piani di sviluppo e formativi dedicati a questo scopo con l'obiettivo anche di salvaguardare le lavorazioni presenti nei vari siti produttivi.

SMART WORKING

Facendo riferimento alla sperimentazione già avviata e che riguarda attualmente un numero complessivo di 250 risorse, le Organizzazioni sindacali hanno concordato con l'Azienda di prevedere sin dal prossimo mese di maggio 2019 di ampliare la platea dei potenziali destinatari fino al numero di 500 risorse dando la precedenza alle domande rimaste inevase.

FUSIONE BPM – BANCO BPM

Le Organizzazioni sindacali si sono confrontate più volte con l'Azienda su questo tema ed hanno siglato un'intesa che norma le possibili ricadute in termine di mobilità territoriale e professionale dell'operazione, con particolare attenzione alla non interruzione dei percorsi di maturazione di inquadramenti superiori previsti dal Cia vigente in materia.

PREMIO AZIENDALE

L'Azienda non appare disponibile a scostarsi dall'importo dichiarato, cioè un ammontare identico a quello dello scorso anno erogato con le stesse modalità. La Uilca esprime ancora, come già fatto in altre sedi di trattativa, **la necessità di alzare detto importo** motivandolo con il fatto che i lavoratori del Gruppo meriterebbero sicuramente un premio maggiore di quello dello scorso anno in ragione dei maggiori sacrifici, delle maggiori difficoltà spesso causate dalla disorganizzazione della Azienda stessa e del maggiore carico lavorativo che tutti hanno dovuto sopportare nel corso dell'anno appena trascorso.

SALA MERCATI

Nell'ambito dell'operazione aziendale di accentramento a Milano delle attività della *Sala mercati*, Azienda e Organizzazioni sindacali hanno siglato un'intesa con la quale si prevede, per i colleghi attualmente operanti in questo settore nelle piazze di Bergamo e Lodi, la facoltà di chiedere, dopo il 30 giugno 2019, il rientro nel territorio di provenienza a cui l'Azienda porrà particolare attenzione onde realizzarlo entro sei mesi dalla richiesta.

CONTRATTO INTEGRATIVO

L'intera settimana è stata trascorsa nel cercare di trovare un punto di incontro rispetto alle istanze proposte dal tavolo sindacale e le esigenze manifestate dall'Azienda su tutta una serie di argomenti che, in una realtà di Gruppo ormai unificata, necessitano di trovare una nuova definizione e sistemazione.

Per quanto riguarda i Buoni Pasto l'Azienda ha manifestato una disponibilità ad aumentarne in maniera graduale l'importo (6 euro nel 2019 e 7 euro nel 2020 attraverso la modalità del ticket elettronico) e ad armonizzare a 5,06 l'importo destinato a tutti i lavoratori a tempo parziale. Sul tema delle modalità di accesso alla Mensa la dialettica è ancora in corso ma l'Azienda ha già dichiarato, nell'estendere la possibilità potenziale di accesso a tutti i dipendenti del Gruppo, di volere utilizzare le stesse modalità operative attualmente in uso per i lavoratori ex Bpm.

Per quel che riguarda le Condizioni finanziarie ai dipendenti, ferma restando l'esigenza di basare tutti i ragionamenti in tema di esposizione debitoria dei lavoratori sulla loro effettiva capacità di rimborso onde evitare di mettere gli stessi in difficoltà, le Organizzazioni Sindacali hanno presentato una richiesta di condizioni complessa di strumenti di finanziamento a condizioni agevolate (mutuo dipendenti, mutuo per acquisto prima casa figlio, mutuo per seconda casa, prestito rotativo, credito in bianco, prestito documentato). Occorre quindi approfondire tutta la materia riguardante le altre condizioni dei conti correnti (carte di credito e debito, monetica, servizi vari...) nonché gli stessi criteri e regole a latere delle varie forme di finanziamento.

Si è sostanzialmente trovata una intesa per quel che riguarda le Colonie Climatiche (estese a tutti i dipendenti del Gruppo dal 2019 a condizioni qualitativamente identiche a quelle in vigore nell'ex mondo Bpm). Mentre circa le Borse di studio a dipendenti e figli di dipendenti l'Azienda ha dichiarato di voler disciplinare la materia secondo quanto previsto dal Ccnl vigente ad eccezione dei lavoratori ex Bpm e dei neoassunti nel Gruppo Banco Bpm dal 1/1/2017 alla data della firma dell'accordo (per i quali varrebbero le condizioni stabilite dal Cia del Gruppo Bpm siglato in data 28/1/2016) e delle ulteriori specifiche salvaguardie già operate dal Protocollo ex BP del 23/7/2015.

Anche sul tema della Formazione si è quasi trovata una intesa su nuove modalità di fruizione dei corsi FAD e della formazione erogata in aula con particolare riferimento a quelle materie complesse e dalle potenziali ricadute personali in termini sia di sanzioni amministrative che penali. E si è nuovamente, in questo senso, ribadita la necessità di estendere l'e-learning da casa non soltanto a chi è già in smart working, ma a tutti i lavoratori.

La Uilca considera importanti le conquiste già ottenute sul fondamentale **Accordo delle politiche commerciali** e sui temi specifici che caratterizzano la **Contrattazione di secondo livello**, che ritiene indispensabile per favorire la definizione di un impianto omogeneo di riferimento normativo ed economico per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, costituendo un comune senso di appartenenza. Per l'importanza di questo obiettivo, la Uilca ha sostenuto la **necessità di proseguire la trattativa** senza vincolarla a una scadenza per poter approfondire la bozza consegnata venerdì, non ancora esaustiva di tutti gli argomenti, e **ponderare in modo adeguato la parte normativa dei testi di un accordo complessivo, che avrà durata nel tempo. È in questo senso che è stata condivisa la decisione di proseguire il confronto il prossimo anno.**

In ultimo, per il 2019 auguriamo a tutti noi di ritrovare quella serenità nei luoghi di lavoro necessaria a far rinascere **in ognuno** l'orgoglio di far parte del terzo gruppo bancario italiano.