



TRATTATIVA SINDACALE 18 Settembre 2024

Continuando il percorso di confronto con l'azienda nel rispetto del nostro ruolo e delle prerogative della maggioranza del tavolo così come vi abbiamo illustrato, nella giornata di mercoledì 18 settembre abbiamo proseguito la trattativa.

L'azienda ha fornito alcune precisazioni sui **patti di non concorrenza**:

- Dei 726 gestori premium, attualmente 421 hanno sottoscritto il patto con decorrenza 1 novembre. Ai restanti 305 gestori lo stesso verrà proposto nel mese di novembre con decorrenza 1 gennaio 2025.
- Obiettivo dell'azienda è estendere, quindi, a tutti i gestori premium questo strumento equiparando tutti ad un importo annuo lordo pari a 10mila euro comprensivo anche di eventuali patti sottoscritti precedentemente, di durata triennale e rinnovabile
- L'azienda ha chiarito che i colleghi contattati non saranno assolutamente obbligati a firmare questi accordi individuali, ma che in caso di diniego verranno colloquiati per capirne le motivazioni.

Abbiamo espresso preoccupazione per quella che sulla carta dovrebbe essere una firma assolutamente volontaria ma che potrebbe trasformarsi in pressioni sul collega. Alla richiesta di ricevere i testi per valutare anche l'equità fra quello che l'azienda elargisce e quello che invece chiede come penale è stato opposto un diniego con la motivazione che si tratta di contrattazione individuale. I vostri sindacalisti di riferimento sono a disposizione per darvi assistenza.

Sul **sistema incentivante**, secondo l'azienda le modifiche illustrate la scorsa settimana non rappresentano la variazione del meccanismo ma solo correzioni rispetto ai KPI che contengono i concetti legati alle erogazioni green.

Le Organizzazioni scriventi, nel rivendicare la riapertura della "procedura", si riservano le opportune valutazioni.

L'azienda ha poi voluto chiarire che il **revised budget** non modifica il risultato atteso finale ma solo le componenti interne (meno impieghi, stante l'andamento dei tassi, e più collocamenti), ed è stato deciso dal cda con lo scopo di adattarsi alla modifica degli scenari economici in ottica di raggiungimento dei risultati attesi.

Raccogliendo le considerazioni e le sollecitazioni che FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA hanno fatto con un apposito volantino sul tema, l'azienda ha voluto chiarire il senso dell'operazione legata a NUMIA e al settore della **monetica** nel più ampio scenario dei concetti di redditività. Pur comprendendo le difficoltà e le complessità che un'operazione di questa "importanza" che l'azienda ci ha voluto ricordare, abbiamo voluto ribadire che il **"prezzo" di questa operazione non può essere pagato dai lavoratori**. Né in termini di aumento dei carichi di lavoro oltre soglia e dello stress psicofisico conseguente, né in termini di pressioni commerciali insostenibili al grido di "dobbiamo portarla a casa a tutti i costi!". Né, soprattutto, in termini di future ricadute sul piano disciplinare nel caso in cui lo scenario appena raccontato dovesse portare con sé un'operatività del "fine giustifica i mezzi".

Per quanto riguarda gli inquadramenti oltre a reiterare la richiesta del QD1 per il **gestore premium** (peraltro già “spesa” da diverse figure apicali nel corso dei road show), le organizzazioni sindacali scriventi hanno ribadito la necessità di sottoscrivere l’impegno a trattare, in sede di rinnovo CIA (in scadenza al 31/12/2024) anche gli inquadramenti delle strutture centrali e di eventuali altre figure professionali. Obiettivo nostro sarà quello di contribuire a creare un clima di collaborazione e di armonia nella nostra azienda rifuggendo dal dividi et impera e dalla trattativa one to one.

Abbiamo nuovamente sottolineato la necessità di raggiungere in tempi utili un accordo che definisca i criteri per il **premio aziendale**, affinché non venga più preclusa ai colleghi la possibilità di percepire il VAP in modalità cash, beneficiando della detassazione prevista.

Il tema delle **discriminazioni, delle molestie e delle violenze** è di fondamentale importanza per queste organizzazioni. Per questo motivo, abbiamo proposto all'azienda un testo che declini chiaramente le dovute tutele per le colleghe e i colleghi. È giunto il momento che l'azienda passi dalle parole ai fatti: una circolare emanata unilateralmente non è sufficiente. Chiediamo vere tutele, permessi e garanzie aggiuntive, che è giusto vengano fornite al personale che dovesse trovarsi in tali situazioni.

A margine dell'incontro la banca ha ribadito la disponibilità di affrontare il tema della **Banca del Tempo**, nostra vecchia richiesta, da coniugare con il rinnovo dell'accordo sulle giornate di sospensione volontaria.

L'azienda ha manifestato la stessa disponibilità ad accogliere la richiesta avanzata da First, Fisac e Uilca durante l'ultimo incontro, riguardante la concessione dello smart working per la rete, per il quale l'azienda sta completando le opportune verifiche.

Abbiamo inoltre espresso preoccupazione per i **riscatti ramo vita**, che ci risultano essere sottoposti ad autorizzazione delle DT, con conseguenti timori che possano ripetersi spiacevoli situazioni del recente passato.

Per l'**allerta rossa** prevista nelle prossime ore in alcune zone d'Italia abbiamo richiesto una particolare attenzione soprattutto a livello di gestione risorse umane.

CSD Come da nostra richiesta l'azienda si è dichiarata disposta a parlarne.

Nei prossimi incontri, oltre a **cercare di raggiungere la firma degli accordi sui temi sopra elencati**, discuteremo nuovamente del **fondo di solidarietà**, una negoziazione che l'azienda ha avviato come 'ricambio generazionale', al fine di trovare **un punto di equilibrio nella trattativa che salvaguardi l'occupazione e fornisca le giuste tutele per i colleghi**.

Milano, 19 settembre 2024

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM

FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL