

IPOTESI DI ACCORDO FOOT PRINT E PENDOLARISMO qualche precisazione in attesa delle assemblee

Nella giornata di venerdì scorso, al termine di una trattativa durata quasi 2 anni, abbiamo firmato l'ipotesi di accordo sul nuovo modello di servizio Foot Print e l'ipotesi di accordo sul Pendolarismo.

Entrambe le ipotesi di accordo verranno rappresentate nelle assemblee dei lavoratori nelle prossime settimane per la loro approvazione.

Il lungo e faticoso cammino, sia in termini di tempo trascorso in infinite e logoranti discussioni, sia in termini di ricerca di soluzioni per migliorare l'organizzazione del servizio del Gruppo Bper ha portato a quanto indicato nei due accordi. L'impegno sindacale è riuscito, purtroppo solo in parte, a intervenire su un progetto che fin dall'inizio (il protrarsi della trattativa lo ha solo confermato) ha dimostrato molte lacune con il mancato raggiungimento dei risultati che anche il piano industriale si prefiggeva: miglioramento della qualità e della semplicità.

In particolare il nuovo modello di servizio, così come indicato anche nelle informative, avrebbe dovuto portare al rafforzamento dei ricavi e all'ottimizzazione e specializzazione del modello distributivo!!!

Pur consci della impossibilità di poter incidere sulle indicazioni del piano industriale 2015-2017, abbiamo rappresentato tutte le nostre perplessità, indicandole anche nell'accordo firmato, in relazione: al numero delle filiali che dovevano essere coinvolte (n.531 previste nel piano industriale rispetto a alle circa 800); alla soppressione del vice direttore; alla dispersione

di buona parte della professionalità tramite un processo di riconversione di buona parte degli addetti; a un processo di formazione inadeguato ai ruoli ricoperti; a indicazioni, spesso generiche, sulle funzioni dei vari ruoli che spesso non risultano come espressamente indicato dall'azienda "ruoli puri", vanificando pertanto il concetto di specializzazione.

A questo si aggiunge il cosiddetto "profilo abilitativo" del Vicario che sempre più spesso è impegnato a gestire la filiale piuttosto che ad agire nel ruolo assegnato, viste le innumerevoli circostanze in cui il direttore è assente e indisponibile; cosa ancor più grave, e più volte segnalata, la richiesta di effettuare operazioni di competenza, secondo le previsioni di legge, del titolare (antiriciclaggio in primis).

Fatte queste necessarie precisazioni abbiamo cercato di porre qualche rimedio a questa situazione. Ovviamente invitiamo i Colleghi a segnalarci qualsiasi modalità difforme da quanto previsto (come ad esempio l'attribuzione di compiti non pertinenti o che diano diritto a trattamenti superiori) ed offriamo, come sempre, tutto l'appoggio sindacale, ed eventualmente legale, necessario per cercare di dirimere qualsiasi controversia.

Dopo circa 2 anni (la prima informativa è di dicembre 2015) dall'avvio della procedura, quasi 4 dal precedente modello divisionale e alla vigilia di un altro piano industriale, che non sappiamo quali altri strumenti utilizzerà per raggiungere i suoi obiettivi, abbiamo ritenuto di fissare qualche punto fermo in

particolare: sugli inquadramenti minimi, sui percorsi professionali, sulla mobilità conseguente e sulla formazione.

Anche sul Vicario abbiamo cercato fino alla fine di aggiungere qualche elemento in più che potesse chiarire meglio sia le funzioni attivate in assenza del responsabile, sia le modalità per abilitare a tali funzioni; alla fine vista l'indisponibilità aziendale a condividere questa metodologia abbiamo richiesto di esplicitarle tramite precise disposizioni aziendali. Su questo tema la nostra organizzazione sindacale seguirà con molta attenzione le prossime disposizioni in materia visto che in passato alcune di queste non erano, secondo noi, in linea con le norme vigenti.

Lasciar perdere avrebbe voluto dire cancellare anche questi due anni, visto che molte funzioni sono cambiate rispetto alle regolamentazioni dei contratti integrativi aziendali, per cui non era possibile applicarle alle nuove figure professionali.

Inoltre l'aver introdotto anche un sistema di indennità di pendolarismo ordinario (copertura dai trasferimenti pari a 35 km) unitamente ad una copertura, fino alla fine di quest'anno, per tutti i trasferimenti dovuti al foot print che potevano rientrare nell'accordo sul piano industriale (copertura dai 25 km), crediamo possa essere una buona garanzia di sostegno economico in caso di trasferimento.

Tali trattamenti saranno aggiuntivi ad eventuali trattamenti erogati dall'azienda, fino ad oggi.

Le ipotesi di accordo (foot print e pendolarismo), che riguarderanno tutte le società del Gruppo Bperbanca, dovranno essere approvate a maggioranza nelle assemblee del Personale indette nelle

prossime settimane, per poter essere attivate.

Gli accordi di gruppo suddetti non riguardano altri aspetti che continueranno ad essere regolamentati da accordi aziendali (ad es. accordi sul premio aziendale, sulla polizza sanitaria, sul contributo aziendale al fondo pensione e altro). A tal proposito teniamo ad anticipare ai Colleghi che come First/Cisl stiamo già lavorando ad un'ipotesi di piattaforma di Contratto Integrativo Aziendale che, tenendo conto di alcune novità legislative e fiscali, vada a migliorare una serie di strumenti e previsioni sia di carattere normativo che economico.

Gli stessi accordi di gruppo sono inoltre il frutto sia della volontà di armonizzare le norme che regolano i medesimi profili professionali all'interno di tutte le banche e società del gruppo (ipotesi di accordo su foot print), sia delle indicazioni previste nell'accordo sul piano industriale in merito al pendolarismo.

In attesa di incontrarvi numerosi nelle prossime assemblee del Personale,

Auguriamo a Tutti Buone Feste di Natale e di Fine Anno,

da parte di tutti i componenti della
SEGRETERIA SAS DI COMPLESSO FIRSTCISL
BPERBANCA: Daniela Zecchi (MO), Patrizia Severi (RA), Michele Fiscarelli (FG), Tommaso Perri (KR), Antonio Polcaro (AV), Roberto Simonazzi (MO).

Ugolini Raffaele
Segretario Responsabile
First Cisl BperBanca

19 dicembre 2017