



TRATTATIVA SINDACALE

Aggiornamento lavori: 5 e 6 giugno

Chiusure Estive.

Rispetto a quanto precedentemente paventato, l'Azienda ha comunicato l'elenco degli sportelli e delle agenzie che operano chiusure o variazioni di orario nel periodo estivo 5-24 agosto 2019. L'elenco consegnato alle Organizzazioni sindacali non è da considerarsi definitivo ed è suscettibile di qualche marginale modifica in seguito alla conclusione del confronto tra le funzioni aziendali coinvolte. :

Variazione orario.

L'Azienda ha confermato che, con decorrenza 1° luglio 2019, verranno modificati gli orari di ' sportello di molte filiali con lo scopo di ricondurre le molteplici soluzioni di orario di apertura allo alla clientela attualmente in uso sui territorio ad un insieme ridotto di sole 4 tipologie organizzative:

8:20 — 13:20 / 14:30 - 15:30

8.20— 13.20 / 14:30 - 16:00

8:20 — 12:55 / 14:30 - 16:30 pomeriggio senza cassa - solo consulenza

8:20 — 12:55 con chiusura totale pomeridiana (sole 36 filiali su tutto il Gruppo).

E' stato inoltre comunicato che verrà individuato un 'gruppo di filiali che avranno orari particolari (dettati da esigenze stagionali e/o periodali) con orari differenti e che non saranno aperte tutti i giorni.

L'orario di lavoro sarà ricondotto per tutti alla fascia oraria 8:15 - 13:25 / 14:25 - 16:45.

Per quanto riguarda gli orari di sportello, rimane valido il principio che, l'Operatore di Sportello deve avere mezzora di tempo per procedere alle chiusure e quindi la cassa chiuderà alle 12:55 nelle filiali in cui non è prevista apertura pomeridiana dello sportello stesso.

A fronte della comunicazione aziendale le Organizzazioni sindacali hanno posto alcuni quesiti di rilevanza sia contrattualistica sia organizzativa (per esempio: gli orari di accesso al pubblico, flessibilità dell'ora di pausa pranzo e cosa significa nel concreto "operazioni di cassa") che saranno discussi nella riunione di settimana prossima della Commissione Tecnica anche se in prima battuta ha definito le operazioni di cassa solo il maneggio contante ed ha ribadito che le filiali durante l'orario di apertura per la consulenza sono aperte al pubblico e non lavorano solo su appuntamento.

SGS

In seguito alla fusione per incorporazione di SGS in Banco Bpm spa del 21 dicembre 2018 è diventato indispensabile stipulare un apposito accordo integrativo che si occupi di normare i trattamenti in tema di turni ed interventi al di fuori del normale orario di lavoro. Per questo motivo l'Azienda e le

Organizzazioni sindacali hanno firmato un accordo per prorogare al 31 ottobre 2019 la valenza degli accordi attualmente in essere. —

Nuovo Assetto Organizzativo Data Governance e Sicurezza IT

L'Azienda ha comunicato che la funzione Data Governance viene staccata da Information Technology e messa insieme alla funzione Sicurezza IT diventando una funzione autonoma in staff all'Organizzazione e in rapporto diretto del Condirettore Generale.

Sistema Incentivante 2019.

A margine di altre considerazioni che faremo con separata comunicazione, in sede di trattativa unitaria le Organizzazioni sindacali hanno ribadito sull'argomento quanto espresso — lettera 'per lettera, parola per parola — esattamente un anno fa in termini di inefficacia del Sistema. Rispetto all'anno scorso — riportiamo il contenuto della comunicazione consegnata all' Azienda - si è inoltre voluto soffermarsi sull'introduzione (in sede di macro apertura del Sistema) del coefficiente di rettifica non finanziario che fa riferimento al rischio reputazionale e al rischio anti-riciclaggio. L'inserimento di detto coefficiente fa sì che l'azienda trasferisca un concetto tipicamente aziendale di responsabilità organizzativa su tutti i lavoratori il cui apporto individuale e collettivo non può risultare condizionato da tali variabili esterne che sono nella esclusiva disponibilità dell'imprenditore. Non possiamo condividere che l'inefficienza organizzativa vada a discapito della collettività la cui collaborazione e il cui apporto di risultati di gestione non deve essere messo in discussione.

Sistema Premiante 2019.

L'Azienda ha comunicato che ha intenzione di premiare le risorse del Gruppo in maniera complementare rispetto al Sistema Incentivante. Per ora è stato semplicemente comunicato che gli interventi, unilateralmente decisi dall'Azienda, saranno il frutto di un meccanismo già avviato di segnalazioni dal basso verso l'alto e che riguarderà eventuali nuovi inquadramenti e/o ad personam (decorrenza mese di luglio); ed erogazioni una tantum (decorrenza fine giugno). E' stato infine comunicato, sull'argomento, che tra le logiche che dovranno guidare il sistema in oggetto sarà quello di premiare i gestori e altre figure specialistiche non premiate dal sistema incentivante. Come Organizzazioni Sindacali, con la solita premessa che si tratta di un momento unilateralmente gestito dall'Azienda nel pieno della sua facoltà, abbiamo chiesto una maggiore chiarezza sulle regole alla base di questo meccanismo e una auspicata equità complessiva dello stesso, onde evitare che anche questo momento si trasformi nell'ennesimo motivo di disillusione e scoramento generalizzato. Come UILCA comunque ritorneremo sull'argomento! .

Facendo riferimento a quanto previsto dall'articolo 48 comma 2 del vigente CCNL, le Organizzazioni sindacali hanno formalmente consegnato all'Azienda una lettera richiedendo un incontro al fine di avviare il confronto in merito al premio' aziendale per l'esercizio corrente.

Condizioni Dipendenti e Regole Finanziamenti per dipendenti ed esodati.

In vista dell'entrata in vigore, il 1° luglio 2019, della parte del Contratto Integrativo ristitandane le condizioni bancarie e di finanziamento destinate al personale dipendente ed in esodo del Gruppo sono continuati gli incontri per arrivare ad una stesura condivisa di un Regolamento attuativo di questa parte del Cia, riguardante in particolare tutte le condizioni bancarie, le | modalità di apertura e -tenuta dei conti correnti, le modalità di richiesta finanziamenti e le regole alla base della valutazione del merito creditizio. Nel frattempo, l'Azienda ha comunicato che dall'8 giugno sarà temporaneamente sospesa l'apertura di nuovi rapporti di conto corrente.

Comparto Estero DT Tirrenica.

Facendo seguito alle comunicazioni date dall' Azienda la scorsa settimana e a quanto concretamente appurato nella Direzione Territoriale Tirrenica, le Organizzazioni sindacali hanno comunicato che la riorganizzazione nel comparto estero ha scaricato carichi di lavoro non gestibili sui colleghi interessati causando rischi operativi inaccettabili in assenza, per altro, di formazione e congruo affiancamento. Per questo motivo le Organizzazioni sindacali hanno formalmente comunicato di ritenere sollevati i colleghi dalle conseguenze di eventuali che potranno commettere nello svolgimento delle loro attività lavorative, fino a quando l'Azienda non provvederà a presidiare il rischio con una organizzazione, formazione e valutazione dei carichi di lavoro adeguate. Alla risposta aziendale che, nella fattispecie, varrà il normale trattamento dei lavoratori destinato a tutti quelli del Gruppo, le Organizzazioni sindacali hanno ribadito quanto contenuto nella lettera di manleva consegnata. E che il concetto di affiancamento non è e non potrà mai essere sinonimo di formazione.

Accordo Fondo Esuberi — ritardi assegni pensionistici ultima finestra di accesso.

Nelle giornate di delegazione è stato affrontato il tema legato al Fondo esuberi firmato il 23 dicembre 2016 e in particolare i colleghi esodati che sono usciti in occasione dell'ultima finestra prevista dall'accordo, cioè il 31.12.2018. | circa 300 colleghi coinvolti, rispetto a tutti gli altri colleghi precedentemente “usciti”, stanno avendo infiniti problemi per ricevere il loro primo assegno di esodo. A seguito delle variazioni di legge riguardanti aspettative di vita e date di accesso alla pensione Ago, questi colleghi da ben cinque mesi non ricevono alcuna erogazione e stanno andando incontro a parecchi disagi personali. Ad una prima richiesta delle Organizzazioni sindacali di intervento economico a favore degli stessi, l'Azienda ha risposto rendendo disponibili, a fronte di richieste individuali, aperture di credito. ad hoc da estinguere al momento del percepimento degli assegni. Di fronte a questa risposta le OO.Ss. interne hanno unitariamente deciso di sottoporre la questione alle Segreterie Nazionali ritenendo inaccettabile che i lavoratori debbano pagare il prezzo di uno scontro giuridico tra Abi, Inps e Ministero del Lavoro.

Non Performing Loans (NPL).

Nell'ambito della conosciuta operazione societaria, l'Azienda ha riferito che il momento del passaggio ad altra società non ha presentato problematiche organizzative e personali, tranne che per la sede di Verona dove si sono verificate alcune disfunzioni informatiche. First Servicing Spa ha modificato la ragione sociale in CF Liberty Servicing Sp, questa modifica non avrà alcune conseguenze sui colleghi coinvolti dall'operazione.

L'Azienda inoltre ha rimarcato che per quanto riguarda il premio welfare i lavoratori non possono più accedere alla piattaforma BancoBpm ma come da accordo potranno destinare le risorse ad ASA o Previdenza Complementare ricordando i termini di utilizzo nel caso venisse scelta l'opzione ASA.

Cessioni Ramo d'Azienda, novità dall'accordo nel Gruppo Banco Bpm

Ci sono elementi di rilievo nell'accordo sottoscritto lo scorso 15 maggio per governare le ricadute dell'operazione con cui il Gruppo Banco Bpm ha individuato il ramo d'azienda che gestisce i Non Performing Loans (Npl) e realizzato la sua cessione a Credito Fondiario, perfezionatasi il 1° giugno.

La loro importanza va infatti oltre al già notevole valore che rivestono le tutele che l'intesa definisce per le lavoratrici e i lavoratori, grazie alle quali, tra l'altro, si prefigura per tutto il personale passato a Credito Fondiario la possibilità di rientro nell'azienda cedente.

L'accordo assume particolare spessore in relazione alle proposte presenti nella Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale del credito, presentata alle lavoratrici e ai lavoratori nelle assemblee svoltesi a maggio.

Un primo aspetto da sottolineare è la dichiarazione con cui nelle premesse dell'accordo le Organizzazioni Sindacali esprimono contrarietà all'operazione "in quanto il credito è un'attività comprensiva di varie fasi di lavorazione, di cui il recupero crediti deteriorati è parte integrante e cedendolo si crea un'ingiustificata interruzione dei processi della relativa filiera in azienda".

Questa affermazione coglie in modo coerente, nell'ambito di un accordo aziendale, la richiesta | presente nella Piattaforma di trovare soluzioni, a livello di Contratto Nazionale, che impediscano l'uscita dall'area contrattuale dei bancari di tutte le attività inerenti la gestione del credito, dalla fase di istruttoria a quelle successive.

Un altro aspetto da evidenziare è in riferimento all'applicazione del Ccnl del credito alle lavoratrici e ai lavoratori ceduti.

Sotto questo profilo, accordi passati, per operazioni in altre banche, già prevedevano questa soluzione, ma recenti avvenimenti hanno evidenziato che quanto finora concordato può essere messo in discussione dall'azienda cessionaria, che non è sottoscrittrice dell'accordo sulle ricadute della vendita del ramo d'azienda. — Ci riferiamo in particolare a Do Bank, che acquistò il ramo d'azienda per la gestione degli Npl da UniCredit e ha presentato un piano d'impresa che prevede un corposo taglio-dei costi, per ottenere il quale ha prospettato una ponderosa riduzione del personale e | applicazione di un contratto diverso da quello del credito.

Condizioni molto pesanti, rispetto alle quali non è stato possibile trovare un accordo sindacale per le rigidità di un'azienda, che, peraltro, avanza tali soluzioni nonostante produca utili e retribuisca lautamente il proprio top management, a partire dall'amministratore delegato.

Per quanto riguarda le tensioni occupazionali l'accordo che venne sottoscritto con UniCredit, per gestire le ricadute della cessione del ramo d'azienda, prevede la riassunzione nel Gruppo originario del personale in caso di tensioni occupazionali i in Do Bank, sebbene al momento vi sia una forte contrapposizione se le garanzie debbano già trovare riscontro o se per farlo si debba arrivare all'effettivo licenziamento del personale.

Per quanto concerne l'applicazione del Contratto Nazionale del credito, nello stesso accordo è previsto l'impegno di mantenerlo a tutti i dipendenti coinvolti dall'operazione. L'intesa però è sottoscritta dall'azienda cedente, come in tutti gli altri accordi di settore, ma non - dalla cessionaria, in questo caso Do Bank, che potrebbe quindi perseguire nel suo intento e non rispettare un impegno assunto da altri.

Per questo motivo la Uilca ha dichiarato la necessità che l'accordo per la cessione di ramo

d'azienda nel Gruppo Banco Bpm dovesse prendere atto di questo scenario e del palesarsi di questo rischio, dovuto dalla evidenza che l'impresa cessionaria non è parte attiva nella condivisione degli accordi sottoscritti tra Organizzazioni Sindacali e azienda cedente.

In merito il sindacato ha quindi chiesto garanzie per il certo mantenimento nel tempo da parte di Credito Fondiario del Contratto Nazionale del credito o, in caso di disapplicazione, il rientro del personale nell'azienda cedente.

Questa posizione ha portato a due soluzioni, che possono considerarsi innovative, sul tema e in questo tipo di operazioni.

La prima è l'implementazione della formula già utilizzata in altre intese, che recita: "Ai dipendenti destinatari del presente accordo continuerà a essere applicata la contrattazione collettiva del settore del credito tempo per tempo vigente..." con l'ulteriore passaggio: "sino alla cessazione individuale del rapporto di lavoro".

“

Questo elemento aggiuntivo garantisce il diritto per le lavoratrici e i lavoratori di non vedersi disapplicato il Ccnl del credito, ma non è comunque sufficiente a impedire che l'azienda cessionaria possa assumere scelte come quelle prospettate da Do Bank e quindi disattendere un impegno che non ha sottoscritto.

Per questo aspetto le Organizzazioni Sindacali nel Gruppo Banco Bpm hanno ottenuto una lettera di Credito Fondiario, con la quale, in qualità di cessionaria, si "... impegna a dare puntuale attuazione alle intese o raggiunte, nella loro completezza, dal momento del previsto passaggio delle quote azionarie"

Inoltre nella missiva si legge "... nel confermarvi quindi l'applicazione nei confronti del personale trasferito ... del Ccnl del credito e della normativa aziendale del personale di provenienza dal Gruppo Banco Bpm...". i

Questi elementi non concludono l'impegno delle Organizzazioni Sindacali, a tutti i livelli, a partire da quello nazionale, di ricercare ogni soluzione per governare e, se possibile, come richiesto nella Piattaforma, 'contribuire a determinare operazioni societarie, ma costituiscono un passo avanti significativo, di grande coerenza con la Piattaforma, di cui ne rafforza aspetti rilevanti.

Inoltre tali novità possono rappresentare un viatico importante per trovare soluzioni condivise a favore di tutta la categoria dei bancari, nel prossimo confronto per il rinnovo del Contratto | Nazionale, sull'applicazione dello stesso nel tempo e in caso di operazioni societarie di vario genere.

Fulvio Furlan

Segretario Generale Aggiunto Uilca