



Come si può definire un'azienda che si comporta come il Banco Bpm se non in questo modo?

Fin dalla nascita di questo Gruppo abbiamo sempre denunciato le carenze, soprattutto organizzative, di questa compagine creditizia.

Ne abbiamo avuto la prova ogni qual volta si è trattato di comunicare in modo chiaro un qualsivoglia messaggio o un'indicazione aziendale. Sempre contraddistinti da una moltitudine di lacune tali da lasciar spazio ad interpretazioni, a valutazioni personali, e di conseguenza, a comportamenti, uno diverso dall'altro.

A questo quadretto, non proprio idilliaco, per un'Azienda che si vuol definire tale, si è aggiunta l'ultima perla, quella relativa alla "nota informativa 34" del 4 novembre u.s.

“La struttura pensante” di questo Gruppo ha deciso di divulgare a tutto il personale, una serie di iniziative volte ad agevolare quest’ultimo nel quadro epidemico che ci sta coinvolgendo tutti.

Si accenna nella nota a provvedimenti riguardanti le strutture centrali, (conferma smart-working) e rete commerciale (completamento dotazione plexiglass, pausa pranzo, operatività di sportello) e ad una giornata di permesso settimanale, completamente retribuito, sia per tutti gli addetti di rete, sia per tutti coloro che nelle strutture centrali non possono usufruire del lavoro agile.

Tutto questo evidentemente con il retro pensiero di ricorrere all’utilizzo della parte ordinaria del fondo di settore, che economicamente si accolla la gran parte del costo di queste giornate di permesso.

Per poter usufruire di questa possibilità, è però indispensabile un accordo con le OO.SS. essendo questo un fondo bilaterale.

Queste disposizioni, operative dal 9 novembre prossimo, non solo sono state calate senza la minima organizzazione territoriale, ma altresì sono state spacciate come frutto di un accordo con le Organizzazioni Sindacali.

Siamo obbligati perciò a fare chiarezza dato che abitualmente questa non può che venire da noi in quanto quest’Azienda ne è completamente sprovvista.

1. Tutte le iniziative contenute nella nota aziendale sono solo una parte delle richieste che le OO.SS aziendali, hanno da tempo portato sul tavolo di confronto e, fino ad ora, sempre respinte dalla controparte. Appropriarsi delle idee/iniziative altrui è assolutamente deprecabile, se non lo si specifica nel comunicato al personale.
2. Non è stato siglato alcun accordo in proposito, dato che il pacchetto di misure per l’emergenza Covid si compone di altre importanti richieste avanzate da tempo all’azienda.
3. Calare questi provvedimenti, attribuendosene la paternità, senza la minima organizzazione sul territorio, ha provocato il solito sconquasso organizzativo con le inevitabili e puntuali interpretazioni personali da parte di chi è preposto ad applicarle.
4. La trattativa in corso, per volontà delle parti, è costituita sia dalla condivisione (e quindi anche dal finanziamento del fondo di settore) di tutte le norme Covid contenute nella nota 34, sia dalla definizione dei criteri del premio aziendale. Le due trattative si tengono tra loro e sono inscindibili.
5. Di conseguenza il mancato accordo su tutto “il pacchetto” sopra menzionato, ha portato l’azienda all’ennesima retromarcia in quanto la espone a sostenere in proprio il costo delle circa 150.000 giornate di permesso retribuito oggetto del confronto.

Questa in poche parole la ricostruzione dei fatti.

La mancanza d’idee, di progettualità, di iniziative, di organizzazione sono sotto gli occhi di tutti.

Come dire ci provo, poi se va male..... qualcosa mi invento. Solo che tante volte la toppa non riesce a coprire il buco.

Milano, 9 novembre 2020

COORDINAMENTI AZIENDALI BANCO BPM Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin