



---

## FARE SINDACATO

Il mestiere delle Organizzazioni Sindacali è soprattutto quello di trattare con il datore di lavoro per addivenire ad accordi di “reciproca soddisfazione”: nell’interesse dell’azienda da una parte e di lavoratrici e lavoratori dall’altra. Questo accade ogni volta che si arriva alla firma di un accordo collettivo. È normale.

Trattare non può mai avere il significato di mettere solo una firma a quanto deciso unilateralmente dall’azienda. **Questo non è affatto normale!!!** E quando sul tavolo di delegazione sono in ballo più argomenti, gli stessi si affrontano uno per volta, in modo separato, salvo che ci sia un diverso accordo tra le parti (come è successo a volte in passato).

Le Organizzazioni Sindacali hanno sempre dichiarato all’azienda, unitariamente, che inquadramenti per i nuovi ruoli, accordo sui parametri del premio di rendimento che dovrà essere erogato nel 2025, nuovo orario di lavoro, e altre tematiche in discussione **sarebbero state tenute separate e distinte dal tema del piano di uscite volontarie, e di ciò l’Azienda ha dato atto conformandosi di conseguenza**, tanto che tali questioni erano sul tavolo da ben prima del 7 marzo e di alcune di esse, come la riduzione dell’orario di lavoro, si è parlato anche dopo l’interruzione del confronto sul fondo di solidarietà.

**Tale interruzione, peraltro mai formalizzata, è stata realizzata di fatto dall’azienda con le sue improvide iniziative unilaterali, con la decisione di non rispettare gli accordi presi per il confronto con le segreterie nazionali e con la sua prolungata e ingiustificata assenza dal tavolo.**

Stiamo chiedendo all’azienda con comunicati, lettere e in ogni altro modo (perfino ricorrendo al Tribunale!) di convocare il primo tavolo di confronto, proprio per negoziare e condurre ad accordo tutti questi importanti temi di interesse generale.

**L’Azienda ha la gravissima responsabilità, non convocandoci, di bloccare tutte le trattative in corso.**

A tal proposito, però, ci tocca per chiarezza verso i Colleghi specificare l’ovvio: l’accordo sugli inquadramenti riguarda gli inquadramenti minimi, **ma niente e nessuno può impedire all’azienda di riconoscere inquadramenti superiori se e quando lo ritiene...** ricordatelo, ai Vostri gestori risorse quando provano a raccontarvi la favoletta che vorrebbe scaricare l’azienda delle sue evidenti responsabilità: **nessuno le impedisce di coltivare “le sue persone”,** come ama tanto dire e ribadire!

**Ricordate che chi rifiuta il confronto è l’azienda, che non vuole sedersi ad un tavolo, mistifica e pretende solo una firma su decisioni unilaterali!**

Milano, 25/07/2024

**COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM FIRST CISL - FISAC/CGIL - UILCA UIL**



Banco BPM: fare sindacato