SULL’ALTARE DELLA COMPETITIVITÀ

Rimaniamo convinti della fondatezza dei ragionamenti di cui in queste settimane vi abbiamo resi partecipi e quindi delle nostre posizioni, rivendicazioni e prerogative quali maggioranza del tavolo sindacale. Nonostante questa premessa, nella giornata di ieri le Organizzazioni Sindacali scriventi hanno con **senso di responsabilità** e con il solo e consueto obiettivo di dare il senso dell’essere sindacato che si schiera, tutela e rappresenta i lavoratori e le loro istanze, **hanno partecipato all’incontro che vedeva si sedute al tavolo tutte le organizzazioni, ma dove venivano espresse due posizioni differenti: una posizione di maggioranza, la nostra, e una di minoranza da parte di altre due sigle sindacali.**

First Cisl, Fisac Cgil e Uilca Uil, in forza della loro rappresentatività di maggioranza, hanno fatto le proprie rivendicazioni, forti e argomentate, per la tutela dei colleghi.

In apertura di incontro l’azienda ha fornito una serie di comunicazioni riguardanti alcune modifiche **del sistema incentivante** che riguarda il tema delle *Erogazioni Green a basso impatto di rischio di transizione* e alcune figure coinvolte dai cambiamenti delle schede e dei KPI.

Nel prendere atto di queste modifiche (sul ventilato *revised budget* sono state chiesti chiarimenti) ribadiamo la nostra assoluta contrarietà alle modalità con cui questa banca approccia il tema dell’incentivazione. “Si cantano e si suonano le regole” poi per buona pace della propria coscienza e della forma vengono ad illustrarle alle Organizzazioni Sindacali ignorando bellamente le richieste e le proposte che ogni anno le vengono fatte per costruire un sistema equo, condiviso e sostenibile, scopo che tutto sommato dovrebbe avere anche l’azienda.

Peraltro, sulle conseguenze che derivano dalla spasmodica ricorsa al conseguimento di quanto richiesto nelle schede in termini di risultato, le scriventi Organizzazioni hanno colto l’occasione per **stigmatizzare il tema delle pressioni commerciali per le quali si segnala una nuova recrudescenza**. In attesa che senza indugio vengano convocate riunioni della commissione politiche commerciali abbiamo chiesto la sensibilizzazione dei ruoli apicali in questo senso.

Sono state consegnate i numeri che riguardano gli esiti dei ricorsi al **sistema di valutazione** delle competenze per l’anno 2023. Registriamo, ancora una volta, la bassa percentuale di ricorsi accolti ma soprattutto che ancora una volta l’azienda non ha accettato la nostra richiesta di “motivare” le decisioni sui ricorsi così da fare diventare questo momento, previsto dal CCNL e come auspichiamo da tempo, un momento di costruzione e di formazione del rapporto tra azienda e lavoratore. Le cui ricadute, ricordiamolo, sono anche sul sistema incentivante dei singoli.

Finalmente l’azienda si è presentata con una risposta alla nostra richiesta di normare le due nuove figure nate in Rete (**Gestore premium** e **Referente Banca assicurazione DT**) con un particolare focus sulla prima per la numerica coinvolta: 724 colleghi dal 10 giugno sono inquadrati come Gestori Premium. L’azienda ha rappresentato la volontà di inquadrare la figura equiparandola nei tempi e nei modi al Gestore CIM (per intenderci, QD1 dopo 12 mesi dalla nomina in

caso di inquadramento 3°A IV Livello) e contemporaneamente ha dichiarato di star continuando a proporre la firma di patti di non concorrenza a *tutti* i Gestori Premium. In considerazione della grande e generale diffusione di uno strumento contrattuale tipicamente individuale, abbiamo chiesto ulteriori informazioni sui contenuti dei contratti ed in particolare circa la garanzia di volontarietà di adesione e di recesso.

Per quanto riguarda il percorso inquadramentale della nuova figura della Rete commerciale **Gestore Premium abbiamo reiterato la nostra richiesta iniziale (QD1)** e abbiamo richiamato l’azienda a inserire questa figura tra quelle previste dalla clausola di salvaguardia del Cia vigente.

L’azienda ha poi comunicato di avere accettato la richiesta di inquadrare il referente Banca Assicurazione DT al grado QD1.

L’incontro è stata poi l’occasione per **First Cisl, Fisac CGIL e Uilca** di richiedere anche tutto questo:

- Firmare accordo per la defiscalizzazione del **Premio Aziendale**.
- Stilare un verbale condiviso sul tema delle **molestie sessuali sul luogo di lavoro**.
- Affrontare il tema del CIA in scadenza con focus **sugli inquadramenti di Sede** che da sempre attendono di essere compiutamente affrontati e risolti.
- Adeguare le giornate di **smart working**, a quanto previsto dal CCNL (10 giorni al mese) e **che questo prezioso strumento venga esteso anche alla Rete.**
- Chiedere notizie circa l’esistenza di un ventilato “**sistema premiante**” con riferimento ad importi stanziati e modalità di applicazione.
- Affrontare il tema del **contact center** nella sua peculiarità e complessità uniformando i trattamenti
- Affrontare il tema dei trattamenti ex **SGS** in scadenza.
- Chiedere con forza che ricomincino le **convocazioni delle commissioni** e della **cabina di regia** che rappresentano, nella cornice più ampia delle relazioni industriali, uno strumento fondamentale per affrontare parte dei problemi che affligge la vita quotidiana dei lavoratori del Gruppo.

Sul tema del piano triennale di “**ricambio generazionale**” l’azienda ha reiterato la propria proposta di prevedere, utilizzando le risorse del Fondo di solidarietà (che giova ancora una volta ricordarlo rappresenta un prezioso strumento costruito negli anni anche grazie agli sforzi economici dei lavoratori bancari), solo 800 assunzioni nell’arco di tre anni a fronte di (andiamo oltre i virtuosismi matematici) 1600 uscite.

Noi confederali continueremo ad avere grandissima attenzione sul tema occupazione, dato che **gli effetti della mancanza di personale sono sotto gli occhi di chiunque vuole vederli**. Le preoccupazioni sono ancora più forti se consideriamo che, leggendo il piano industriale, un numero molto alto di nuove assunzioni verrà destinato all’IT mentre dalle previsioni che l’azienda ci ha consegnato **il personale che potrebbe uscire o che uscirà dalla Rete rappresenta mediamente il 65% del bacino interessato**. Dobbiamo aggiungere altro?

A noi interessa: la salute dei colleghi affinché possano dormire serenamente la notte. Alla controparte interessa (citiamo) che l’azienda “stia sul mercato e non perda competitività”. Per ognuno parla il silenzio o l’agito.

Sull’altare del mercato e di numeri che scoppiano e che non bastano mai noi non siamo disposti a sacrificare pelle e salute dei lavoratori**. MAI**.

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM

FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA UIL

Milano, 13 settembre 2024