



## TRATTATIVA SINDACALE

18 Settembre 2024

Continuando il percorso di confronto con l'azienda nel rispetto del nostro ruolo e delle prerogative della maggioranza del tavolo così come vi abbiamo illustrato, nella giornata di mercoledì 18 settembre abbiamo proseguito la trattativa.

L'azienda ha fornito alcune precisazioni sui **patti di non concorrenza**:

- Dei 726 gestori premium, attualmente 421 hanno sottoscritto il patto con decorrenza 1 novembre. Ai restanti 305 gestori lo stesso verrà proposto nel mese di novembre con decorrenza 1 gennaio 2025.
- Obiettivo dell'azienda è estendere, quindi, a tutti i gestori premium questo strumento equiparando tutti ad un importo annuo lordo pari a 10mila euro comprensivo anche di eventuali patti sottoscritti precedentemente, di durata triennale e rinnovabile
- L'azienda ha chiarito che i colleghi contattati non saranno assolutamente obbligati a firmare questi accordi individuali, ma che in caso di diniego verranno colloquiati per capirne le motivazioni.

**Abbiamo espresso preoccupazione per quella che sulla carta dovrebbe essere una firma assolutamente volontaria ma che potrebbe trasformarsi in pressioni sul collega.** Alla richiesta di ricevere i testi per valutare anche l'equità fra quello che l'azienda elargisce e quello che invece chiede come penale è stato opposto un diniego con la motivazione che si tratta di contrattazione individuale. I vostri sindacalisti di riferimento sono a disposizione per darvi assistenza.

Sul **sistema incentivante**, secondo l'azienda le modifiche illustrate la scorsa settimana non rappresentano la variazione del meccanismo ma solo correzioni rispetto ai KPI che contengono i concetti legati alle erogazioni green.

Le Organizzazioni scriventi, nel rivendicare la riapertura della "procedura", si riservano le opportune valutazioni.

L'azienda ha poi voluto chiarire che il **revised budget** non modifica il risultato atteso finale ma solo le componenti interne (meno impieghi, stante l'andamento dei tassi, e più collocamenti), ed è stato deciso dal cda con lo scopo di adattarsi alla modifica degli scenari economici in ottica di raggiungimento dei risultati attesi.

Raccogliendo le considerazioni e le sollecitazioni che FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA hanno fatto con un apposito volantino sul tema, l'azienda ha voluto chiarire il senso dell'operazione legata a NUMIA e al settore della **monetica** nel più ampio scenario dei concetti di redditività. Pur comprendendo le difficoltà e le complessità che un'operazione di questa "importanza" che l'azienda ci ha voluto ricordare, abbiamo voluto ribadire che il **"prezzo" di questa operazione non può essere pagato dai lavoratori**. Né in termini di aumento dei carichi di lavoro oltre soglia e dello stress psicofisico conseguente, né in termini di pressioni commerciali insostenibili al grido di "dobbiamo portarla a casa a tutti i costi!". Né, soprattutto, in termini di future ricadute sul piano disciplinare nel caso in cui lo scenario appena raccontato dovesse portare con sé un'operatività del "fine giustifica i mezzi".

Per quanto riguarda gli inquadramenti oltre a reiterare la richiesta del QD1 per il **gestore premium** (peraltro già “spesa” da diverse figure apicali nel corso dei road show), le organizzazioni sindacali scriventi hanno ribadito la necessità di sottoscrivere l’impegno a trattare, in sede di rinnovo CIA (in scadenza al 31/12/2024) anche gli inquadramenti delle strutture centrali e di eventuali altre figure professionali. Obiettivo nostro sarà quello di contribuire a creare un clima di collaborazione e di armonia nella nostra azienda rifuggendo dal dividi et impera e dalla trattativa one to one.

Abbiamo nuovamente sottolineato la necessità di raggiungere in tempi utili un accordo che definisca i criteri per il **premio aziendale**, affinché non venga più preclusa ai colleghi la possibilità di percepire il VAP in modalità cash, beneficiando della detassazione prevista.

Il tema delle **discriminazioni, delle molestie e delle violenze** è di fondamentale importanza per queste organizzazioni. Per questo motivo, abbiamo proposto all’azienda un testo che declini chiaramente le dovute tutele per le colleghe e i colleghi. È giunto il momento che l’azienda passi dalle parole ai fatti: una circolare emanata unilateralmente non è sufficiente. Chiediamo vere tutele, permessi e garanzie aggiuntive, che è giusto vengano fornite al personale che dovesse trovarsi in tali situazioni.

A margine dell’incontro la banca ha ribadito la disponibilità di affrontare il tema della **Banca del Tempo**, nostra vecchia richiesta, da coniugare con il rinnovo dell’accordo sulle giornate di sospensione volontaria.

L’azienda ha manifestato la stessa disponibilità ad accogliere la richiesta avanzata da First, Fisac e Uilca durante l’ultimo incontro, riguardante la concessione dello smart working per la rete, per il quale l’azienda sta completando le opportune verifiche.

Abbiamo inoltre espresso preoccupazione per i **riscatti ramo vita**, che ci risultano essere sottoposti ad autorizzazione delle DT, con conseguenti timori che possano ripetersi spiacevoli situazioni del recente passato.

Per l’**allerta rossa** prevista nelle prossime ore in alcune zone d’Italia abbiamo richiesto una particolare attenzione soprattutto a livello di gestione risorse umane.

**CSD** Come da nostra richiesta l’azienda si è dichiarata disposta a parlarne.

Nei prossimi incontri, oltre a **cercare di raggiungere la firma degli accordi sui temi sopra elencati**, discuteremo nuovamente del **fondo di solidarietà**, una negoziazione che l’azienda ha avviato come ‘ricambio generazionale’, al fine di trovare **un punto di equilibrio nella trattativa che salvaguardi l’occupazione e fornisca le giuste tutele per i colleghi**.

Milano, 19 settembre 2024

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