



---

## ADESSO PRIMA DI TUTTO LAVORATRICI E LAVORATORI

Mettiamo in chiaro alcune questioni:

**Premio Aziendale.** Il VAP, secondo la definizione contenuta nel Contratto Nazionale, firmato anche dal nostro gruppo bancario, viene riconosciuto “...*In stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi ... nonché ad un miglior andamento dei risultati economici dell’impresa*”; appare quindi chiaro che la sua definizione non può essere legata ad altre questioni.

Da anni il sindacato rivendicava un premio lordo, senza quindi le trattenute derivanti dal “costo banca” ed una trattativa in tempi utili per usufruire della tassazione agevolata in caso di scelta cash.

L’Azienda si era impegnata a fare le opportune verifiche onde consentire la sottoscrizione di un accordo sui parametri per la defiscalizzazione (come succede in altri Istituti bancari) per potere trattare successivamente l’importo. Ma è chiaro che non si tratta di una elargizione liberale, ma di un riconoscimento retributivo dovuto in presenza di utili. Non è pertanto accettabile alcun ricatto sulla questione, e neppure è tollerabile un penalizzante ritardo per la chiusura dell’accordo collettivo.

**Armonizzazioni welfare.** A distanza di otto anni dalla fusione e dopo avere ottenuto un solo stanziamento una tantum, si erano finalmente mossi i primi passi per rendere strutturali le risorse destinate a uniformare i trattamenti e le contribuzioni a favore della previdenza e dell’assistenza di lavoratori del nostro Gruppo. Ci sembra inutile ribadire quanto l’Azienda abbia risparmiato in questi anni procrastinando gli interventi in questo senso e quanto sia **doveroso intervenire**, iniziando dal portare a 610 euro il contributo aziendale per tutti gli iscritti Caspop, e innalzando gradualmente il contributo aziendale al Fondo Pensione BPM fino ad arrivare ad un 3,25% per tutti gli iscritti.

**Contratto Integrativo Aziendale.** Primo elemento di assoluta difesa dei lavoratori in tempi ordinari e straordinari, che contiene tutti gli elementi migliorativi rispetto al CCNL di cui tutti i colleghi del Gruppo sperimentano quotidianamente i benefici. Non si è mai vista un’azienda che, quando all’orizzonte appare la possibilità di un’operazione societaria come quella che riempie i giornali da giorni e che ci coinvolge, non pensi immediatamente a mettere in sicurezza “le proprie persone” estendendo la validità di un CIA che essa stessa ha firmato e condiviso fino al termine del piano industriale, come da noi richiesto.

A fronte di quanto sopra, dovere ascoltare per l’ennesima volta che “tutto si tiene” (cioè il ricatto per cui o si firma anche il fondo di solidarietà senza adeguato ricambio generazionale o si perde tutto), mentre abbiamo ribadito che i temi sono da trattare separatamente, come sempre accettato in precedenza da tutto il tavolo, azienda compresa, ci fa chiedere perché l’azienda non indichi tra le proprie priorità mettere in sicurezza i trattamenti economici e normativi di lavoratrici e lavoratori. Ancora quest’oggi, a fronte di una proposta delle organizzazioni sindacali confederali di 1180 assunzioni come

base di partenza di negoziato per compensare le 1600 uscite complessive (senza tenere conto del turnover che questa azienda mai dichiara) l'azienda ha dichiarato che l'unico modo per trovare un'intesa su premio aziendale, armonizzazione welfare e proroga del CIA è accettare la cifra di sole 800 assunzioni (più 113 assunzioni che l'Azienda sostiene di avere già fatto, unilateralmente, nel corso del corrente anno).

Abbiamo dichiarato la nostra disponibilità a chiudere quegli accordi sui quali le convergenze hanno già individuato i possibili punti di sintesi, senza ostracismi né ricatti ultimativi. In ogni caso, ricordiamo che non è corretto pretendere di utilizzare il risparmio che l'azienda avrebbe in caso di utilizzo del Fondo di solidarietà con i riconoscimenti economici legati al premio aziendale: quella è retribuzione collettiva legata ai risultati! L'Azienda non lesini di riconoscere a chi lavora quanto riconosciuto agli azionisti!

First Cisl, Fisac Cgil e Uilca sono state ancora una volta chiare nel rappresentare la propria posizione coerente, responsabile e nella sola direzione di fare sindacato in rappresentanza di lavoratrici e lavoratori. E come sindacato, dovremo prendere atto degli eventuali mancati esiti favorevoli di queste trattative, che incidono anche sulla reputazione sociale del nostro Gruppo e sulla sostenibilità delle sue politiche industriali e siamo pronti per le conseguenti iniziative!

Milano, 2 dicembre 2024

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