Nel Comitato di Monitoraggio di aprile, l'Azienda, in occasione dell'illustrazione dei dati sulla trimestrale, ci ha rappresentato la situazione complessiva del Gruppo, soffermandosi, in particolare, sia sui costi sia sulle difficoltà gestionali derivanti da una distribuzione del personale sensibilmente squilibrata fra Quadri direttivi e Aree professionali, nonché, a suo dire, disallineata rispetto al Sistema.
Da parte nostra abbiamo sottolineato come, nella prospettiva di una fusione assolutamente probabile, ravvisassimo fortemente l'esigenza di affrontare una tale eventualità con tutti gli accordi in vigore e con un rinnovo del CIA.
Negli incontri successivi l'Azienda, accogliendo la nostra istanza, ci ha proposto un percorso negoziale complessivo, all'interno del quale trovare spazi di reciproca soddisfazione.
Questo è il significato dell'Accordo del 13 maggio, sottoscritto da tutte le OO.SS., che fissava, entro il 30 giugno, le tappe del confronto articolato sui seguenti argomenti:
– Mobilità
– Residue armonizzazioni
– Part Time
– Distacchi
– Quadri direttivi
– Inquadramenti
– Costo medio del personale
– Premio aziendale 2015
– Specificità di SGS
Nel prosieguo del confronto, il 23 giugno l'Azienda ha aperto una Procedura, ai sensi del CCNL, su tutto il complesso di questi argomenti, compreso il surplus (sia in termini numerici sia in termini di costi) dei QD, consentendo reciprocamente l'utilizzo di tutti gli strumenti che lo stesso mette a disposizione per la ricerca di soluzioni concordate.
Per quanto riguarda la problematica dei Quadri Direttivi, l'Azienda ha proposto un ventaglio di soluzioni:
– agevolazioni a favore dei QD nella richiesta di Part Time, senza penalizzazione per le aree professionali
– Fondo di solidarietà – parte ordinaria e straordinaria – prioritariamente rivolto ai QD, esclusivamente su base volontaria
– possibilità di adibire i QD di primo e secondo livello anche a posizioni da 3A4L e 3A3L, ponendo sull'altro piatto della bilancia la piena disponibilità al rinnovo di tutti gli accordi in scadenza, già menzionati.
Su questa partita, da parte nostra, dopo tutte le opportune verifiche, ci siamo resi disponibili esclusivamente ad adibire i QD1 a mansioni di Gestori Affluent e Gestori P.I., limitatamente ad un arco temporale ben definito, con diritto alla reimmissione a ruolo di QD al termine, beneficiando, per tutto il periodo, del trattamento di mobilità territoriale attualmente vigente per le Aree professionali.
Riteniamo che questi termini consentirebbero di coniugare le esigenze aziendali con la tutela dei colleghi coinvolti, senza pregiudicare il pieno rispetto del dettato del CCNL appena
sottoscritto.
Peraltro va sottolineato come siano già presenti nel Gruppo numerose situazioni di fatto, che vedono l'adibizione di QD a ruoli di Gestore, accettati a livello individuale, senza le tutele che un accordo collettivo di questo tipo garantirebbe agli interessati.
Su Part time e Fondo di solidarietà abbiamo valutato positivamente le proposte aziendali, in relazione alla esclusiva volontarietà degli interessati.
In ordine agli altri argomenti abbiamo chiesto importanti miglioramenti e conferme: es. riduzione della soglia di disagio, di consenso, dei tempi di rientro sull'Accordo di mobilità; impegno a definire il Premio aziendale 2015 (in molti Gruppi si sta

ancora trattando sul Vap 2014) e 6 nuove figure professionali sull'Accordo inquadramenti (es. Specialista Bancassicurazione, Specialista Credito Deteriorato, ecc…).
A tutt'oggi siamo in un contesto di Procedura aperta, che terminerà il 12 agosto prossimo, con una parte degli accordi in discussione già scaduti al 30 giugno.
A fronte di questa situazione abbiamo importanti disponibilità aziendali e la possibilità, nonché la responsabilità, di ricercare le migliori soluzioni e tutele a favore di tutti i lavoratori
del Gruppo, nessuno escluso, tenendo conto dei nuovi decreti attuativi del Jobs Act che potrebbero consentire alle Aziende una più ampia e pericolosa fungibilità dei QD, a livello individuale.
Ribadiamo, come già evidenziato in premessa, che uno scenario concreto di prossima fusione/aggregazione e trasformazione in SpA renda imprescindibile e fondamentale definire per tempo un corredo di accordi aziendali pienamente vigenti, esigibili e possibilmente raccolti in un Contratto Integrativo Aziendale.
In tarda serata è iniziata la trattativa vera e propria, durante la quale abbiamo rassegnato all'Azienda i seguenti punti, che consideriamo i capisaldi di tutto il confronto:
Vap: introduzione di una quota consolidata, nei meccanismi del premio di competenza del 2015, o in alternativa un Vap "politico"; mantenimento della scala parametrale attuale.
Mobilità: soglia di disagio e indennità di pendolarismo a 30 km; mantenimento soglie di consenso al trasferimento per i QD1 e QD2 equiparate a quelle delle aree professionali.
Fungibilità QD: limitata ai QD1 verso la 3A4L, esclusivamente sulle figure di Gestori P.I. e Affluent, con criteri di sperimentalità, temporalità, con il reintegro, al termine del periodo, in posizione di QD.
Nelle prossime settimane Vi informeremo sull'evoluzione della trattativa.
Verona, 9 luglio 2015
Fisac-CGIL Gruppo Banco Popolare

comunicato