



Nell'ambito del tentativo di conciliazione in materia di sciopero previsto dalla legge, tenutosi presso l'apposita commissione paritetica in sede ABI, OO.SS. e Azienda hanno ravvisato la possibilità di un approfondimento per cercare soluzioni condivise ai temi oggetto della mobilitazione. L'incontro che ne è seguito in sede aziendale ha portato alla sottoscrizione, nella tarda serata di ieri, di un protocollo che ci consente la revoca dello stato di agitazione. L'accordo riconosce, rafforza e valorizza la centralità delle relazioni sindacali come modalità di confronto costruttiva e continuativa e ristabilisce pertanto il pieno riconoscimento della funzione rappresentativa di queste OO.SS..

Nel merito dei sei punti della vertenza, queste sono state le soluzioni condivise:

1) Riorganizzazione commerciale Confermato e rafforzato il valore della Commissione tecnica paritetica, che si occuperà della ricerca di soluzioni alle criticità, tanto del modello commerciale quanto delle attività svolte in SGS. In questo ambito saranno anche esaminate le circolari che non dovessero risultare di chiara interpretazione, che peraltro dovranno, di norma, prevedere una decorrenza di una settimana dalla pubblicazione, per consentirne una agevole conoscenza. Sarà inoltre riscontrato congiuntamente il funzionigramma del modello commerciale, valutando l'implementazione rispetto ai ruoli e al dettaglio degli stessi. Le circolari applicative di accordi sindacali, nazionali o aziendali, verranno illustrate preventivamente alle OO.SS.. Prevista la valorizzazione delle Commissioni paritetiche tematiche (pari opportunità, formazione, politiche commerciali, salute e sicurezza) e previsione di esame congiunto degli elementi tecnici relativi al rinnovo dell'accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori sulla Salute e Sicurezza, all'interno della specifica commissione. Previsti specifici interventi formativi a favore del personale investito dei nuovi ruoli professionali della riorganizzazione commerciale e di SGS a partire da settembre, impegno alla formazione preventiva sulle future assegnazioni, impegno al tempestivo affiancamento operativo per coloro che abbiano manifestato o manifestino urgenti necessità formative. Condivisa la funzione applicativa di tali previsioni all'interno della Commissione paritetica sulla formazione

2) Riorganizzazione SGS Avvio delle procedure contrattuali di confronto in merito alla fusione di BPM spa e di SGS in Capogruppo. Nell'ambito della procedura di incorporazione di SGS verranno forniti i dati in merito alle attività, alla loro articolazione territoriale, al numero dei lavoratori impegnati. L'Azienda procederà alla redazione del relativo funzionigramma.

3) NPL e Profamily Eventuali ulteriori processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione - trasferimenti di azienda (art.17 CCNL), oltre alle previste procedure, saranno oggetto di approfondimento a livello di Comitato ristretto fra Azienda e OO.SS.

4) Pressioni commerciali Si richiama che il modello commerciale di Banco BPM si basa sulla consulenza di portafoglio, improntata alla gestione svolta nel pieno rispetto degli interessi del cliente e delle norme vigenti. Impegno entro il 31.10.2018 a definire un accordo aziendale sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro, come previsto dall'accordo nazionale vigente in materia. Si è ribadito che in questo ambito assume particolare importanza la coerenza dei comportamenti, verso i clienti e tra i responsabili e i loro collaboratori, con il modello commerciale e in linea con l'accordo nazionale. Data l'importanza del tema, anche per accompagnare la completa e corretta messa a regime del modello di consulenza di portafoglio, abbiamo ottenuto che nel corso della settimana corrente sia inviata una comunicazione alla rete

commerciale, che segni in maniera inequivocabile un netto cambiamento nelle modalità di monitoraggio delle attività commerciali e di comunicazione nei confronti di tutti i lavoratori interessati. Tali attività potranno essere condotte soltanto con le procedure informatiche messe a disposizione dall'Azienda, non dovranno più essere ammessi strumenti "fai da te" di presentazione di prodotti commerciali, di rilevazione e rendicontazione (es. mail contenenti pubbliche graduatorie) e sollecitazioni ripetute sui medesimi argomenti. Si ribadisce quindi con forza che tale modello supera l'approccio sulla consulenza di prodotto. L'accordo in materia che andremo a sottoscrivere dovrà confermare e sviluppare tali fondamentali conquiste.

5) Procedimenti disciplinari A fronte delle pesanti criticità esposte in argomento abbiamo infine ottenuto quanto ripetutamente richiesto, con l'avvio di un approfondimento a livello di Comitato ristretto fra Azienda e OO.SS., al fine di esaminare fattispecie e casistiche che possano dare luogo a responsabilità dei lavoratori, in ottica di prevenire ed evitare ricadute di carattere disciplinare. Rimane fermo il nostro invito al pieno e puntuale rispetto di tutta la normativa aziendale e di legge, che deve sempre e comunque essere anteposta al raggiungimento di risultati commerciali o alla soluzione di pressione operative.

6) Disapplicazioni contrattuali Pieno riconoscimento entro il mese di luglio delle indennità di mancato preavviso nei casi nei quali ancora non dovesse essere avvenuto o dovesse essere avvenuto parzialmente, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL. Analogamente si procederà per le indennità di sostituzione e di reggenza. Entro 6 mesi dovrà essere programmata la banca ore 2016 scaduta relativa al personale ex BPM, rimanendo fermo quanto previsto in materia dal CCNL. In merito alla flessibilità settimanale e alla pausa pranzo sarà consentita la fruibilità nei termini previsti dalla circolare e dall'accordo del 30.12.2017, rete commerciale compresa (compatibilmente con le esigenze organizzative). In riferimento al tema delle spese legali ci siamo dati atto reciprocamente che non ci sono ad oggi casi pendenti di disapplicazioni delle disposizioni del CCNL.

Riteniamo in questo modo, anche avendo evitato il ricorso alla mobilitazione, di aver valorizzato al massimo il mandato ricevuto nelle Assemblee dei Lavoratori, con un ricco ventaglio di concrete azioni correttive rispetto a tutte le criticità alla base di questa vertenza. Non ci aspettiamo tuttavia che questo possa corrispondere ad un'immediata soluzione di tutto il disagio lavorativo, ma gli strumenti condivisi vanno nella direzione auspicata e dovranno essere alla base di un mutamento culturale nella conduzione di questa Azienda, che coinvolga tutta la catena di comando e che evidentemente necessita di tempi di assimilazione, ma sul quale TUTTI INSIEME, dovremo vigilare per ritrovare un clima lavorativo sereno.