

Di seguito vi riportiamo l'ennesima lettera che abbiamo inviato all'azienda sulla problematica degli esodati.



Spett.le Banco BPM

Condirettore Generale **Dott. Salvatore Poloni** - *Relazioni Industriali MILANO*
Spett.le **Organismo di Vigilanza** - *Segreteria affari Societari Piazza meda 4 20121 Milano*

Oggetto: **Fondo di solidarietà - riscontro Vs.del 8 agosto 2019. Segnalazione a O.d.V. ai sensi del D.Lgs. 231/01**

Facciamo seguito alla comunicazione in oggetto, in risposta a nostra lettera del 26 giugno 2019.

Nel merito ci corre l'obbligo di osservare che nella risposta si omette di precisare che, oltre alla definizione dei dati retributivi necessari al fine della determinazione del trattamento di fine rapporto e per la quantificazione dell'assegno straordinario, nel modulo AP88 (modulo INPS di adesione al fds), ricevuto da ciascun aderente al fondo nel mese antecedente all'uscita dall'azienda, erano riportate le settimane di versamento dei contributi complessive (settimane in servizio e quelle di permanenza al fondo), la data ultima in cui terminavano i versamenti dei contributi e la data ultima di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito, oltre ad altri dati e la delega all'azienda per trasmettere in formato elettronico ad INPS, quanto indicato nel suddetto modulo.

Rileviamo inoltre che l'affermazione "... la data della c.d. finestra pensionistica, che non è nella disponibilità delle parti (datore di lavoro e dipendente), viene comunicata a cura dell'INPS all'atto della liquidazione dell'assegno straordinario...", è talmente vera che proprio non riusciamo a capire come, in maniera del tutto unilaterale, l'Azienda si sia arrogata il diritto di modificare i dati relativi alle settimane di contribuzione e di erogazione dell'assegno straordinario nelle domande telematiche, in palese contrasto con le deleghe ricevute dai colleghi interessati, creando il presupposto di possibili danni economici immediati (ritardo nel percepimento dell'assegno, minor quota di incentivo all'85%) e futuri (entità della pensione) per i colleghi aderenti al fds a fronte di un possibile ingente vantaggio economico per l'azienda.

Riteniamo che tale comportamento sia di particolare gravità, in quanto, in una situazione di certezza determinata dall'accordo del 23/12/2016, dalle conciliazioni effettuate nel corso del 2017, dai moduli AP88, la Banca ha scelto di affidarsi alla possibile incertezza interpretativa del D.L.n.4 del 28/1/2019 incertezza tutta da dimostrare in quanto lo stesso decreto dice che per chi esce dalle aziende entro il 31.12.2018 per accedere ai F.d.S. entro il 1 gennaio 2019 si applicano le regole della cosiddetta legge Fornero), e tutto ciò, totalmente silenti nei confronti delle OO.SS. firmatarie dell'accordo e, se possibile peggio ancora, nei confronti dei colleghi interessati.

Tale vostro comportamento potrebbe, a nostro avviso, ravvisare persino dei risvolti penali. E' però certamente in palese violazione del "Codice Etico" (ricordiamo essere di emanazione unilaterale aziendale) vigente nel nostro Gruppo, teso a "

definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori, delle responsabilità nonché dei principi guida volti ad orientare la condotta degli esponenti e dei dipendenti delle Società del gruppo".

Ricordiamo che i principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i consiglieri, i sindaci, per tutte le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo (dipendenti) e per tutti coloro che operano per il Gruppo, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso (collaboratori).

Al punto 2 Principi generali - Correttezza e onestà

"Il Gruppo opera nel rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti interni e dell'etica professionale. Il perseguimento dell'interesse del Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà;....Tutte le azioni e le operazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati a principi di onestà, integrità, correttezza, professionalità, trasparenza e lealtà."

Trasparenza e completezza delle informazioni

"Il gruppo si impegna ad effettuare comunicazioni tempestive, veritiere e comprensibili in conformità alle disposizioni di legge vigenti, in modo di permettere a chiunque di assumere decisioni consapevoli."

Al punto 3.3 - Rapporti con i dipendenti

"il Gruppo crede che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun dipendente sia fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà."

Rapporti con le Organizzazioni Sindacali

"Il Gruppo, nel rispetto dei reciproci ruoli, impronta il confronto con le Organizzazioni Sindacali in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue relazioni industriali."

Come affermato più sopra, il vostro agire in maniera totalmente unilaterale, senza coinvolgere le OO.SS. e men che meno i colleghi coinvolti, offende i principi di correttezza e fiducia che sono alla base delle corrette relazioni sindacali costruite, nel tempo, nel Gruppo Banco Bpm e nel settore.

Un impianto in cui le scriventi OO. SS., a ogni livello, credono fermamente e intendono continuare a sviluppare.

Respingiamo quindi il tentativo di svilire tali relazioni con azioni autonome e penalizzanti per le lavoratrici e i lavoratori e chiediamo un intervento riparatore immediato da parte aziendale rispetto a quanto ha indebitamente causato.

In tale ambito ci vediamo inoltre costretti a palesare tale comportamento agli enti di controllo preposti nel Gruppo Banco Bpm e quindi a portare la presente a conoscenza (in ottemperanza ai doveri indicati nel Codice Etico) dell'Organismo di Vigilanza, che riceve questa nostra per competenza, affinché faccia debite verifiche.

Restiamo comunque a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo distinti saluti.



Banco Bpm: quando le regole valgono solo per gli altri...

Milano, 03 settembre 2019

Coordinamenti Aziendali Gruppo BancoBPM