

Banca Intermobiliare. Le iniziative della Direzione comunicate a fine anno determinano la necessità di riprendere il confronto sindacale in azienda:

- la decisione unilaterale di non erogare più i buoni pasto per le giornate di lavoro da remoto;
- la prosecuzione dell'obbligo di presenza in ufficio per tre giorni la settimana nonostante il peggioramento della situazione pandemica;
- la riconferma dell'intenzione di dar seguito ai trasferimenti da Torino a Milano, risalenti a una procedura di ristrutturazione ed esuberi del 2019 e mai attuati.

A questi temi se ne aggiungono molti altri su cui l'azienda deve sedersi al tavolo di confronto: gli incontri periodici previsti dal contratto nazionale, sull'informativa annuale, sugli straordinari e i carichi di lavoro, sulla formazione; l'avvio del confronto per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale; la sicurezza nei nuovi locali di Milano; il sistema delle relazioni industriali e il rapporto di fiducia tra Direzione e dipendenti, gravemente incrinato dalle posizioni assunte dagli alti dirigenti nel recente passato.

In questa azienda è necessario e urgente costruire un nuovo, stretto ed efficace sistema di relazioni tra Direzione e Rappresentanze sindacali.

FISAC CGIL Banca Intermobiliare

Torino-Milano, 3 gennaio 2022



Da oggi è il 2022 anche in BIM

Intanto cominciamo da una buona notizia: le giornate di permesso per ex-festività nel 2022 saranno:

- 4 per le Aree Professionali.
- 3 per i Quadri Direttivi e i Dirigenti ⁽¹⁾

(1) Il CCNL ABI prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative. Nel 2022 le ex festività cadono nei seguenti giorni: sabato 19 marzo - San Giuseppe; giovedì 26 maggio - Ascensione; giovedì 16 giugno - Corpus Domini; mercoledì 29 giugno - SS. Pietro e Paolo; venerdì 04 novembre - Unità Nazionale.

I permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrono in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria con diritto all'intero trattamento economico, escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con aspettative o congedi parentali non retribuiti. Il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì è quindi pari a 4 giornate (3 per il solo comune di Roma).

Inoltre il CCNL ABI prevede il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua. Tale contributo comporta la rinuncia, per gli appartenenti alle Aree Professionali, a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario e per i Quadri Direttivi e i Dirigenti ad una giornata di ex festività.

Le cattive notizie vengono invece dall'Azienda: la decisione unilaterale di non erogare più i buoni pasto per le giornate di lavoro da remoto, la prosecuzione dell'obbligo di presenza in ufficio per tre giorni la settimana e la riconferma dell'intenzione di dar seguito ai trasferimenti da Torino a Milano.

⇒ I buoni pasto per le giornate di lavoro remoto, per quanto non previsti dalla normativa contrattuale, sono un riconoscimento indiretto del trasferimento di costi dall'azienda alle lavoratrici e ai lavoratori ottenuto spostando il luogo di lavoro dall'ufficio a casa. In altre aziende del settore il buono pasto viene riconosciuto anche per chi lavora da casa. È ormai considerata una buona pratica e insisteremo nel pretendere che venga mantenuta anche nella nostra azienda tanto più che in Bim e Symphonia è stata riconosciuta fino al 31/12/2021. Si tratta di una decisione unilaterale non comunicata prima al sindacato.

⇒ La pandemia sta riprendendo con violenza. La risposta – a tutela della salute dei lavoratori, ma anche della continuità aziendale – è l'estensione del ricorso al lavoro da casa. L'obbligo di tre giorni la settimana di presenza in ufficio va contro ogni ragionevolezza e aumenta i rischi per la salute dei dipendenti, anziché tutelarli. Nella nostra azienda sono poche le posizioni nelle quali la presenza in sede è indispensabile, buona parte delle attività può essere svolta in remoto. La Direzione di BIM deve riconsiderare la sua posizione e agire con maggiore senso di responsabilità nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

⇒ I trasferimenti da Torino a Milano facevano parte delle misure di gestione di una crisi aziendale che risale al 2019, ma oggi non hanno più alcun fondamento organizzativo. In primo luogo grazie alla disponibilità di strumenti organizzativi offerti dal lavoro a distanza, che consentono di adottare soluzioni di maggior efficacia operativa e di minor impatto sulla vita dei dipendenti di BIM e Symphonia. In secondo luogo la riorganizzazione aziendale conseguente a quella crisi si è compiuta da tempo, senza la necessità di dar seguito ai trasferimenti. Questo anche grazie al sacrificio di lavoratrici e lavoratori, costato la perdita di 130 posti di lavoro, e all'impegno che in questi anni – sempre loro: lavoratrici e lavoratori – hanno speso per far fronte alle esigenze dell'operatività aziendale nonostante la perdita di un terzo degli organici.

Le premesse di ordine economico che diedero origine, nel 2019, alla richiesta di esuberi per risolvere i cattivi risultati di una gestione fallimentare della Banca scaricandone tutto l'onere sul personale, non ci sono più. Nel frattempo, è mancata l'attuazione di buona parte delle determinazioni, anche strategiche, dichiarate dalla Banca con la sua lettera di apertura della procedura esuberi del 18 marzo 2019, richiamata nel verbale conclusivo: la focalizzazione sulla clientela di fascia alta; il rinnovamento della gamma di prodotti e servizi; la rivalutazione del presidio territoriale con nuovi formati di filiale e apertura di uffici commerciali; la spinta sul reclutamento; lo sviluppo di canali digitali e l'implementazione della digitalizzazione; gli interventi di formazione (BIM Academy).

Inoltre, per tornare alla procedura del 2019 e all'accordo sindacale che l'ha sancita, quella procedura ha avuto compimento solo per la parte che riguardava gli esuberi: tutti gli altri impegni assunti dall'azienda sono rimasti disattesi: i programmi formativi di riqualificazione professionale; la negoziazione sui part time; quella sullo smart working; quella sul contratto integrativo aziendale. L'incontro di verifica dell'accordo previsto per il 30/06/2020 non si è mai tenuto e non esiste un verbale che consenta all'azienda di rivendicare la validità di previsioni quali quelle che riguardano i trasferimenti.

⇒ In parole povere: non riteniamo valida – anche sul piano legale – la pretesa di dar seguito ai trasferimenti. Se ritiene di voler proseguire su questa strada, che la Direzione apra una nuova procedura e si confronti sulla base dell'oggi e non su una situazione non più attuale né sulla scorta dell'applicazione di determinazioni riconosciute da un accordo di due anni fa e rimaste in buona parte disattese proprio dalla Direzione.

C'è molto altro su cui è necessario metter mano nella nostra azienda, oltre allo smart working, ai buoni pasto, alla pretesa di dar seguito ai trasferimenti.

C'è la questione della sicurezza dei posti di lavoro legata ai nuovi locali di Milano, dove quest'estate è stata rilevata una presenza di gas nocivi, ora risolta ma necessaria di continuo monitoraggio. Più in generale la necessità di eleggere un nuovo **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**, che prenda il posto di quello ormai decaduto per fine mandato.

Il sistema delle relazioni industriali, gli incontri periodici previsti dal contratto nazionale, sull'informativa annuale, sugli straordinari e i carichi di lavoro, sulla formazione.

L'avvio del confronto per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale**, risalente al 2008 ed ormai inattuato. C'è un **rapporto di fiducia** tra Direzione e dipendenti, gravemente incrinato dalle posizioni assunte dagli alti dirigenti in un noto Comitato Remunerazione, che non è mai stato sanato, quanto meno con un atto di scusa e un'azione di recupero che avrebbe dovuto consistere, come minimo, nella costruzione di un nuovo, stretto ed efficace sistema di relazioni tra Direzione e Rappresentanze sindacali, che invece non è mai stato nemmeno avviato. Ci riserviamo comunque la facoltà di dare mandato al nostro ufficio legale di verificare la sussistenza formale di condotta antisindacale.

Il 2022 ci attende con 1000 nuove sfide e impegni, anche sul fronte dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, della necessità di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, di fare di quest'azienda un posto dove essere contenti di stare.

Dovrà essere per tutti, noi delegati sindacali e noi lavoratrici e lavoratori, un anno di impegno per il cambiamento e di sfide a cui chiamiamo, fin dal primo giorno, anche la Direzione. A presto!

Torino e Milano, 3 gennaio 2022

RSA e Segreterie territoriali di Torino e Milano
FABI - FISAC CGIL