



I volantini sindacali sono scritti per i colleghi e sono diretti all'azienda, non certo alle altre sigle sindacali.

Ognuno ha il proprio ruolo: l'azienda fa la sua parte e i rappresentanti dei lavoratori cercano di ottenere il massimo per i colleghi. Normalmente una trattativa parte da posizioni più o meno distanti e si conclude quando le rispettive valutazioni portano ad un punto di incontro.

Di fronte a 1.630 uscite, numero che rappresenta la riduzione degli organici prevista dal Piano Industriale, la banca ha proposto 815 assunzioni, quindi un rapporto del 50%, che per le sigle confederali non era sufficiente.

Non vogliamo ripetere quanto già scritto in altri volantini, inclusi quelli firmati da tutte le sigle, dove si evidenziava che la trattativa stava progredendo e che il tavolo, all'epoca unitario, aveva modificato la propria posizione richiedendo un tasso di sostituzione di 1 a 1 per chi usciva, solo in rete, con la pensione "anticipata".

Nessuna sostituzione era più richiesta per le uscite dovute agli altri pensionamenti, mentre per chi usciva aderendo al fondo di solidarietà si chiedeva un rapporto di sostituzione di 1 a 1, ricalcando uno schema già adottato con successo in altro accordo nel settore.

Una trattativa appunto, dove questi sindacati si sono mossi dalla posizione iniziale di un tasso di sostituzione 1-1 su tutta la platea delle uscite e hanno semplicemente preteso di non dover accettare supinamente quanto offerto con candida grazia dall'azienda.

Stiamo pretendendo che anche l'azienda faccia una trattativa perché **siamo sindacalisti, non notai**.

Che le uscite avvengano per pensione anticipata o per adesione al fondo esodo, **per chi rimane il problema dei carichi di lavoro non cambia**. Per questo avevamo richiesto alla banca un confronto specifico che chiarisse il numero delle anagrafiche dei portafogli, i criteri utilizzati per determinare il numero degli organici di filiale, ecc.

Inoltre, come già scritto precedentemente, i temi dell'inquadramento dei gestori premium e dei referenti banca assicurazione, la cessione del ramo di Issuing ed Acquiring e l'accordo per stabilire i parametri del Vap sono questioni completamente separate dal piano di uscite volontarie, e si era già deciso di trattarle separatamente. Pertanto, l'azienda non può usarle come contropartita per ridurre il numero di assunzioni.

Non ci interessano diatribe inutili; vogliamo solo evidenziare le necessità dei colleghi e ribadire che **il sindacato non può limitarsi a sottoscrivere quanto deciso dall'azienda**, concedendo solo qualche briciola in cambio, **specialmente a fronte di utili stratosferici che sembrano destinati solo agli azionisti e ai manager apicali**.

Anche i lavoratori sono stakeholders e sono coloro che producono i risultati del terzo gruppo



Banco BPM: sindacalisti, non notai

bancario: meritano di essere tenuti nella stessa considerazione degli altri stakeholders non solo a parole ma con i fatti !!!

Milano, 22/08/2024

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