

La difficile e complessa congiuntura economica ha assunto ormai da tempo le caratteristiche di una crisi strutturale dalla quale l'Europa stenta a trovare una via d'uscita unitaria.

Il settore del credito, del quale vanno ricordate le responsabilità, sta affrontando questa tempesta con una vecchia ed inaccettabile strategia, provando a scaricarne i costi sui lavoratori, comprimendo i salari ed inasprendo le condizioni di lavoro.

I primi tre Gruppi Bancari Italiani (Intesa SanPaolo, Unicredito ed MPS) ad esempio, per motivi congiunturali derivanti dalle differenti situazioni aziendali, hanno richiesto la riduzione ovvero l'azzeramento dei Vap, l'esternalizzazione di attività amministrative, la disdetta degli inquadramenti, l'esasperazione degli orari di lavoro.

Davanti a queste inaccettabili richieste, i sindacati aziendali hanno attivato iniziative di mobilitazione e di lotta per contrastare una pericolosa politica imprenditoriale che va immediatamente frenata, per evitare che diventi un modello da seguire in tutto il settore.

Per tali ragioni l'Intersas Nazionale BNL esprime piena solidarietà alle lavoratrici ed ai lavoratori che sono chiamati a scioperare a difesa dei propri diritti ed, al contempo, dell'intera categoria dei bancari.

Nel contesto in cui emerge un atteggiamento delle controparti volto alla delegittimazione del Sindacato, al taglio dei costi del personale ed all'eliminazione di qualsiasi contrappeso normativo e negoziale, la ricerca di soluzioni negoziate che tengano la barra dritta sulla specificità di BNL, sulle professionalità, sulla dignità del lavoro anche in una fase di estrema difficoltà, costituiscono una modalità di confronto irrinunciabile. Con questo metodo ancora una volta Sindacato e Azienda hanno affrontato la questione della revisione degli inquadramenti connessa alla recente ristrutturazione aziendale.

INQUADRAMENTI

E' stato raggiunto un accordo che adegua quello sottoscritto il 22/4/2011 alla nuova struttura aziendale ed alle nuove figure professionali, ampliandone il campo di applicazione.

Le principali novità riguardano :

Addetto Pac :

in base al precedente accordo l'addetto pac può accedere al percorso di carriera solo dopo aver svolto 2 mansioni. Al fine di evitare interpretazioni non omogenee di questa clausola, è stato puntualizzato che la seconda mansione, da cui prende avvio il previsto percorso, può essere svolta anche all'interno della medesima Unità Produttiva. Inoltre la Banca ha accolto la richiesta sindacale di considerare, nelle strutture di piccole dimensioni, l'avvio del percorso di carriera al verificarsi del cambio di attività anche all'interno della stessa lavorazione e, comunque, trascorsi 24 mesi dall'iniziale adibizione. Viene così garantita una progressione di carriera anche nelle realtà dove per effetto della polarizzazione e specializzazione è presente una unica struttura all'interno della quale non esiste la possibilità di cambiare mansioni.

Inoltre sono state riviste, ridefinite ed ampliate le mansioni qualificate che consentono di giungere a 3A 4L in 6 anni.

Gestore Business :

è stata rimarcata con forza la necessità di prevedere una diversa prospettiva per quei "mestieri" i cui contenuti

professionali sono tali da prefigurare responsabilità che l'Azienda deve riconoscere. Pertanto è stata rinnovata la richiesta di "atterraggio" nell'area quadri per le attività a maggiore valore aggiunto nei "percorsi qualificati". L'Azienda ha finalmente accolto le insistenze delle scriventi OO.SS. ed è stata individuata una soddisfacente soluzione per il Gestore Business che può raggiungere l'inquadramento a QD1 in otto anni.

Infatti, dopo il previsto percorso di carriera di 2+3 anni con atterraggio a 3A 4L, il gestore potrà partecipare, dopo un ulteriore anno, ad un assesement (cioè una valutazione professionale) il cui esito favorevole porterà, nei successivi due anni, al grado di QD1.

Addetti e Supervisor Call Centre:

è stato precisato che le previsioni di carriera si estendono a tutti i call centre che lavorano con la clientela esterna.

Responsabile Operatività di Gruppo (ROG):

Fin dall'inizio la Banca non era intenzionata a normare questa figura professionale, considerata quasi una sovrapposizione al Responsabile Servizi Clientela (RSC).

Anche in questo caso la mediazione raggiunta consente ai ROG che gestiscono 7 agenzie (compresa l'Hub) di arrivare a QD1.

Clausole di salvaguardia :

sono state rafforzate le garanzie per i cambi di percorso conseguenti alla ristrutturazione aziendale.

Pertanto, non trovano applicazione sino al 30/6/2012 e quindi sono sospese da gennaio 2012 al 30 giugno 2012 le clausole che prevedono :

- in caso di cambio di percorso all'interno dei cluster qualificati e specializzati, o in caso di variazione di cluster, un allungamento di 9 mesi del periodo di maturazione dell'inquadramento;
- in caso di uscita dal percorso (cioè adibizione ad una mansione per la quale non è previsto alcun percorso di carriera) la maturazione dello step in corso solo se il collega ha già maturato il 50% del percorso stesso, fermo restando che l'inquadramento superiore viene riconosciuto dopo 12 mesi dalla data di maturazione originariamente prevista.

RUOLI CHIAVE

Sono state individuate le nuove figure cui riconoscere la qualifica di "ruolo chiave". Inoltre è stato concordato che l'indennità per coloro i quali hanno mantenuto il diritto a percepirla (cioè chi ricopriva prima della ristrutturazione un ruolo chiave ed ora continua a ricoprirlo, anche se con una mansione e ruoli diversi) sarà riconosciuta senza soluzione di continuità, con effetti anche ai fini del relativo consolidamento.

INDENNITA' PER IL 34°ANNO DI SERVIZIO

Il Sindacato ha richiesto di modificare i criteri per l'erogazione dell'indennità prevista esclusivamente per i colleghi/colleghe inquadrati nella 3°area sino al 3° livello che raggiungono l'anzianità di servizio di 28 anni, i quali escludono tutti coloro che hanno già maturato questa anzianità, producendo una situazione di iniquità. Le iniziali posizioni inconciliabili nel corso della trattativa si sono avvicinate giungendo ad un punto di mediazione: estensione dal 1° gennaio 2013 dell'indennità a tutti/e i colleghi/e che abbiano già maturato l'anzianità di servizio di 34 anni, quindi, includendo tutti.

I colleghi che già percepiscono l'indennità per il 28° anno di servizio o che matureranno questa anzianità entro il

31/12/2012, continueranno a ricevere questa indennità, ovviamente, non cumulabile con il raggiungimento del 34° anno.

PREMIO FEDELTA' PER 25 ANNI DI SERVIZIO

E' stato rinnovato l'accordo per un ulteriore anno, riconfermando le modalità e gli importi.

A breve l'Intersas Nazionale sarà impegnata nel lavoro di riordino complessivo di tutti gli accordi negoziati negli ultimi anni in BNL. Questo consentirà di raccogliere in un C.I.A. in modo organico ed aggiornato le materie che disciplinano il rapporto di lavoro in azienda, agevolandone la comprensione, il grado di conoscenza tra le colleghe ed i colleghi e, quindi, la verifica di applicazione.

Consapevoli delle difficoltà derivanti dall'attuale congiuntura, le scriventi OOSS continueranno a presidiare tutti i processi organizzativi, a ricercare le soluzioni che si rendessero necessarie, avanzando proposte, contrattando e monitorandone l'applicazione. In difesa dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, il Sindacato non si ferma.

Roma, 2 luglio 2012

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE

DIRCREDITO-FABI-FIBA-FISAC-SINFUB-UILCA

BANCA NAZIONALE DLE LAVORO