

Sono usciti i risultati dell'ultima trimestrale di bilancio del Banco BPM. Inequivocabilmente, si evince che l'impegno e la professionalità profusi dai colleghi (pur in numero insufficiente, soprattutto nella rete) hanno permesso al Gruppo di raggiungere risultati lusinghieri che consentirebbero, in teoria, di guardare al futuro con fiducia...ma...ci sono dei ma.

Riteniamo, oggi ancor più di ieri, che tali traguardi andrebbero associati ad un giusto riconoscimento per i colleghi.

Firmati gli accordi di fusione con reciproca soddisfazione, abbiamo in seguito assistito ad un progressivo atteggiamento aziendale volto ad emarginare e delegittimare il sindacato.

L'inconcludenza degli incontri azienda-organizzazioni sindacali, la mancanza di informazioni complete ed esaustive sulle trasformazioni aziendali, il mancato rispetto di accordi precedenti (leggi la mancata conferma dei lavoratori interinali), il mancato pagamento del premio campagna prodotto, il pagamento del sistema incentivante secondo parametri discrezionali, non trasparenti, non oggettivi e variabili in itinere, stanno diventando il carattere distintivo di questa nuova gestione delle relazioni sindacali al Banco Bpm.

Se si vuole proseguire nella strada del rafforzamento strutturale – specie in un periodo nel quale ci attendono sfide importanti per le quali abbiamo alcune trattative già in corso, mentre altre decisive si profilano all'orizzonte (vedi contratto di secondo livello per tutto il Gruppo e nuovo modello) – pretendiamo da questa azienda un modello di relazioni “realmente” continuative e partecipate che segni un deciso cambio di marcia, a partire dal rispetto di quanto sottoscritto, dal riscontro alle istanze sindacali sull'occupazione e, in una fase tanto delicata con sacrifici continuamente richiesti alle colleghe e ai colleghi (assunzioni e organici in riduzione per esodo, Day-M, Akros, Aletti, orari filiali ...), il completo coinvolgimento di chi rappresenta quei lavoratori. Passare da un sistema di notizie sussurrate o comunicate nei singoli “feudi o principati” a un modello di confronto serio e schietto, con dati certi e comunicazioni preventive, contribuirebbe al mantenimento di un clima aziendale positivo e, aggiungiamo noi, alla tranquillità dei colleghi.

Va da sé che in caso contrario, le OO.SS. saranno costrette, loro malgrado, a prendere iniziative opportune, con rischi concreti per il clima aziendale.

Sarebbe un vero peccato perchè andrebbero ad impattare direttamente sui prossimi importanti appuntamenti (p.es. cambio procedurale) col rischio di guastare l'atmosfera che ha finora consentito di raggiungere traguardi economici positivi, traguardi che avremmo invece assoluto bisogno di continuare a perseguire.

Milano 08 giugno 2017

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL CREDITO – UILCA – UNISIN

[Scarica il comunicato](#)

Photo by [FutUndBeidl](#) 

