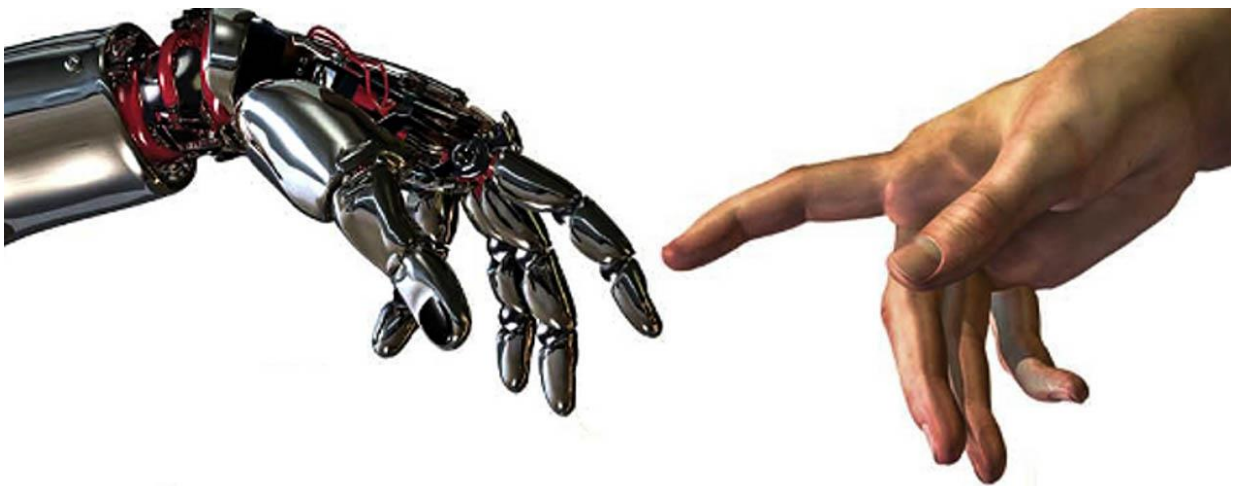




VERSO IL FUTURO



***Coordinamento Fisac-CGIL
Gruppo Banco BPM***

1 - PARTE STORICA

Il 25 marzo 2015, la cosiddetta legge “Ammazzapopolari” voluta dal governo Renzi, ha decretato la fine dell'esperienza italiana di tutte le banche popolari con un attivo superiore a 8 miliardi di euro, rendendo obbligatoria la trasformazione in SPA di ben 9 gruppi presenti all'epoca. Ciò ha comportato anche la scomparsa di due delle maggiori Popolari italiane, il Banco Popolare e la Banca Popolare di Milano, giunte a fusione il 1° gennaio 2017 dando vita al terzo gruppo bancario italiano: il Banco BPM.

È iniziata così una nuova avventura sia bancaria che sindacale.

In non molto tempo, purtroppo, è parso evidente che l'idea di banca cui aspiravano i due gruppi dirigenti fosse molto lontana da quella del sindacato e della Fisac-CGIL, mirando ad esprimere non il meglio, ma il peggio dei due modelli.

Il primo tentativo fu quello di prendere gli accordi ed i contratti vigenti nei due gruppi e di portarli al livello più basso possibile, ma questa operazione fu contrastata dalle trattative con l'Accordo Quadro del 23 dicembre 2016 e l'armonizzazione dei due contratti integrativi di secondo livello il 30 dicembre 2017 e il 10 gennaio 2019.

I tentativi aziendali di peggiorare le condizioni e le tutele dei lavoratori stanno proseguendo in modo sempre più aggressivo, ma anche dal punto di vista della gestione della Banca in quanto tale, è evidente la distanza abissale tra la nostra idea di come si dovrebbe fare banca e quella dell'attuale gruppo dirigente.

Uno degli aspetti che più ci preoccupa come Fisac-CGIL, e che costantemente cerchiamo in ogni modo di contrastare anche oggi, è il progressivo abbandono del territorio.

Da circa 2.400 filiali siamo arrivati alle 1.500 attuali e vale la pena di ricordare con fierezza la battaglia condotta in occasione dell'esplosione della prima ondata della pandemia, durante la quale la banca chiuse decine di sportelli, tentando poi di non riaprirli più, anche in assenza di un esplicito piano industriale che ci permettesse di gestirne le ricadute sul personale come nostro diritto e rispettando le norme dettate dal CCNL.

La Fisac-CGIL condusse in prima linea quella campagna e continui comunicati stampa più le interviste rilasciate ai maggiori mezzi di comunicazione, sollevarono con forza il problema e costrinsero la banca a tornare sui suoi passi e riaprire tutti gli sportelli.

La Fisac-CGIL ritiene che l'abbandono e la conseguente desertificazione dei territori ci riguardi come sindacato non meno della tutela dei lavoratori. Oltre alla creazione dell'occupazione che le assunzioni in banca possono determinare nelle zone dove la buona e stabile occupazione è rarissima, è altresì evidente che un buon sistema bancario abbia un ruolo nevralgico come presidio di legalità e sia importante nello sviluppo del territorio. Un buon accesso ai servizi finanziari per le aziende, la possibilità di accedere ad uno sportello bancario senza escludere chi non ha mezzi di trasporto o dimestichezza con le nuove tecnologie, non possono essere trascurate per poi vantarsi, ipocritamente di essere una “banca del territorio”. Ma siamo ancora una banca del territorio?

Per la Fisac-CGIL il presidio territoriale sarà sempre un impegno costante col quale intendiamo affrontare ogni trattativa, chiedendo anche alla Confederazione, la CGIL, di sostenerci in questo senso.

Essere considerati un “servizio pubblico essenziale”, non può essere solo un obbligo per i lavoratori di tenere aperto anche in pandemia, di non avere accesso allo smart working proprio per la Rete o di avere limitazioni nell'esercizio di sciopero.

2 - LA FISAC-CGIL DEL GRUPPO BANCO BPM RINNOVA I PROPRI ORGANISMI

Con un percorso assembleare democratico che prenderà avvio nel prossimo mese di giugno, la Fisac-CGIL del Gruppo Banco BPM chiama le iscritte e gli iscritti a partecipare attivamente al rinnovo degli organismi dirigenti della nostra Organizzazione.

Il percorso prenderà avvio dalle assemblee di base che coinvolgeranno tutti gli iscritti nella elezione dell'Assemblea Costitutiva Centrale della Fisac-CGIL del Gruppo.

L'Assemblea Costituiva, convocata l'8 e 9 luglio 2021, avrà l'obiettivo di definire, anche sulla scorta di quanto emerso nelle assemblee di base, le linee di azione sindacale della nostra Organizzazione in Banco BPM ed il compito di eleggere il Direttivo del Coordinamento di Gruppo, organismo politico di rappresentanza, secondo le norme di cui al regolamento nazionale e con particolare riferimento alla rappresentanza territoriale e di genere.

Sarà poi compito del Direttivo del Coordinamento eleggere il Segretario Responsabile e su sua proposta il Segretario Organizzativo e la Segreteria.

Nelle more delle assemblee di base, attraverso le assemblee delle RSA delle Regioni e Macroregioni individuate in:

- Piemonte - Valle d'Aosta
- Lombardia
- Veneto - Trentino - Friuli Venezia Giulia
- Liguria - Sardegna
- Emilia Romagna - Marche
- Toscana - Umbria
- Lazio
- Campania - Abruzzo - Molise - Puglia - Basilicata - Calabria - Sicilia

per completare la struttura organizzativa e per affrontare le sfide che ci attendono nel prossimo futuro, si è deciso di procedere all'elezione dei rispettivi Coordinatori regionali.

Il presente documento intende essere una mappa dei temi in discussione, aperto al contributo di ciascun iscritto/a che con noi vorrà condividere questo percorso.

3 - LA CONFEDERALITÀ

La Fisac-CGIL è il sindacato di categoria che si occupa del settore delle attività creditizie, finanziarie, parabancarie, assicurative, di concessione per la riscossione dei tributi, della Banca Centrale (BI-UIC) e degli altri settori della Vigilanza (Consob, Isvap, Antitrust) all'interno della CGIL, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

La CGIL è la più antica organizzazione sindacale italiana, ricostituita il 3 giugno del 1944 dopo lo scioglimento per mano della dittatura fascista, ma già attiva con le singole Camere del Lavoro nate col Congresso di Parma nel 1893 e riunite nella Confederazione Generale del Lavoro nel 1906.

L'evoluzione moderna delle varie forme di lavoro, da quelle sempre più precarie e atipiche fino alle più recenti della cosiddetta "Gig Economy", unita alle modifiche progressivamente peggiorative dello Statuto dei Lavoratori (la legge 300 del 1970), ha mostrato la necessità di un approccio al tema della tutela dei diritti del lavoro che fosse aggiornato con i tempi attuali, caratterizzato dal recupero delle tutele fondamentali e legato non solo ai tradizionali settori produttivi.

La CGIL ha saputo cogliere questa necessità raccogliendo più di un milione e duecentomila firme per una legge di iniziativa popolare chiamata “Carta dei Diritti Universali del Lavoro” in cui si ripensano i diritti dei lavoratori incardinandoli non più al solo “posto di lavoro”, ma al lavoratore in quanto tale, cioè titolare di un contratto di lavoro, subordinato, parasubordinato o autonomo che sia, e quindi anche dei diritti (e dei doveri) che devono sempre permeare tale rapporto, indipendentemente che si lavori in un cantiere oppure in una banca.

Questa impostazione non traslascia le peculiarità dei singoli settori e, da una base uguale per tutti i lavoratori come progettato nella Carta dei Diritti Universali del Lavoro, si passa alla contrattazione collettiva di categoria con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e a quella aziendale con i Contratti Integrativi Aziendali di secondo livello, con una matrice ben definita e riconoscibile: ottenere nella contrattazione di qualunque settore e di qualunque livello, tutele e diritti uguali per tutti, non barattabili, trasparenti, esigibili ed al di sotto dei quali nessuna azienda possa scendere.

Anche nella contrattazione condotta in Banco BPM la Fisac-CGIL ha indirizzato ed indirizza il proprio operato su questo filo rosso, riconoscibile nelle posizioni portate al tavolo negoziale per consolidare o conquistare nuove tutele e nel lavoro di sostegno a fianco dei lavoratori e delle lavoratrici per divulgare la conoscenza dei propri diritti e difenderli quando non sono rispettati.

4 - INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE

E' noto ormai a tutti che le continue innovazioni e trasformazioni tecnologiche influenzeranno sempre più la vita di ognuno di noi e, in particolare, il modo di lavorare della nostra categoria lavorativa. Nella società che ne sta derivando, tale incidenza sarà ancora superiore potendo essere utilizzate sia per le necessità di natura emergenziale, come successo durante l'attuale pandemia, sia per ragioni di convenienza economica, sia per coniugare entrambe. Così in questo anno e più abbiamo affrontato la situazione pandemica con l'aumento esponenziale della platea di lavoratori impegnati nel lavoro da remoto, più simile al telelavoro che al cosiddetto lavoro agile o smart working, la cui diversità merita un capitolo a parte.

Le trasformazioni tecnologiche che saranno ulteriormente introdotte nell'organizzazione del lavoro potrebbero avere un notevole impatto sulle attuali attività bancarie, con la sempre più crescente produzione di applicazioni che vanno verso la digitalizzazione se non la robotizzazione di attività che ancora si svolgono con la presenza del cliente.

Sarà importante ottenere che Banco BPM finanzi stabilmente una formazione continua, e anche esterna, per quelle figure professionali altamente specializzate (ad esempio, IT) per non incorrere nell'obsolescenza tecnologica e professionale più a rischio per questi lavoratori, considerando anche gli indubbi vantaggi per l'azienda che potrebbe garantirsi maggior autonomia in campo informatico e procedurale. Non solo: sarà importante ottenere una formazione continua anche per chi deve utilizzare i nuovi software. In questo modo si potrebbe diminuire sensibilmente il rischio di esternalizzazione nel tempo di attività informatiche, mentre gli utilizzatori delle nuove tecnologie sapranno dare un'assistenza completa e approfondita alla clientela, anche da remoto, valorizzando nel contempo le attività dei contact center, attualmente bistrattati.

L'automatizzazione ha come conseguenza un forte rischio di riduzione di organici e trasformazione del personale di Rete in un'ottica commerciale ancora più evidente.

5 - TELELAVORO E SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoro da remoto cui stiamo assistendo in questo periodo è, nella stragrande maggioranza dei casi, un vero e proprio Telelavoro.

Sia il Telelavoro che lo Smart Working vengono regolati dal CCNL per quanto riguarda orario giornaliero e settimanale, ma mentre il primo è legato strettamente all'effettuazione presso il proprio domicilio, agli orari canonici di ufficio o di filiale, ed alla installazione a carico dell'azienda di una vera e propria postazione di lavoro, il secondo permetterebbe una autogestione del proprio tempo di lavoro essendo legato a progetti, obiettivi, lo si può svolgere da dove si vuole e prevede solo la fornitura degli strumenti tecnologici.

Entrambi pongono gli stessi problemi legati alla privacy, ai controlli a distanza e al diritto alla disconnessione. Una riflessione andrebbe fatta anche sui risparmi che le nuove tecnologie consentono all'azienda e che trasferiscono sui dipendenti parte dei costi di struttura e infrastruttura: costo del pranzo, disponibilità dei locali, energia, connessioni internet sono solo alcuni dei costi aggiuntivi che devono trovare ristoro da parte del datore di lavoro.

Sia per il Telelavoro che per il lavoro agile occorrerà lavorare contrattualmente e culturalmente ed essendo tipologie che coinvolgono tante categorie di lavoratori, a definire una corretta normativa complessiva, tutto andrà coordinato con la Segreteria Nazionale e la Confederazione per evitare così le numerose insidie: il rischio di svalutazione del proprio lavoro, di esclusione dai percorsi di carriera e dall'informazione diffusa, di marginalizzazione e di isolamento, di esclusione dalle dinamiche del gruppo di lavoro, di salute e sicurezza, ... insomma di tutto quel complesso di dinamiche relazionali che innervano il rapporto di lavoro come lo conosciamo oggi.

Per distinguere le due tipologie dovremo cercare di rendere almeno alcune attività da remoto realmente "agili" attraverso una necessaria riorganizzazione dei processi di lavoro per orientare sempre più l'attività lavorativa su progetti, considerando che, comunque, resta indispensabile, l'attività di supporto quotidiano. Allora si potrà parlare di smart working, e così la gestione autonoma dell'orario di lavoro diventerà reale e maggiormente funzionale ad una migliore conciliazione del tempo di vita/lavoro.

E' possibile che, in un futuro più o meno vicino, lo sviluppo informatico permetta di allargare la platea degli utilizzatori del lavoro da remoto alle colleghe e ai colleghi di Rete, al di là delle eventuali emergenze sanitarie.

Una particolare attenzione dovrà essere posta perché alcuni ruoli non si trasformino in un lavoro itinerante e senza orari, svolto presso il domicilio dei clienti.

6 - COMUNICAZIONE SINDACALE E PRESENZA FISAC-CGIL

Le uscite volontarie, accompagnate dal fondo di settore e da quota 100, unite alle tante chiusure di filiali, stanno modificando la geografia della presenza territoriale dei lavoratori.

L'utilizzo sempre più diffuso di modalità lavorative come lo smart working, il telelavoro, i contact center e la banca digitale, vedono i lavoratori 'frequentare' in modo diverso gli ambienti di lavoro, e confinano in uno spazio e in una dimensione individuale i rapporti sociali tra gli stessi colleghi.

Si dovrà affrontare l'interazione coi lavoratori con un approccio comunicativo e di relazione, anche diverso dalle modalità fino ad oggi usate, che sappia raggiungere tutti

ovunque dislocati e sia sempre più immediato, ricettivo, di scambio continuo e condivisione.

Sfida che la Fisac-CGIL del Banco BPM è pronta ad affrontare con i tanti dirigenti che compongono una squadra eterogenea, solida e dinamica.

Una ricchezza composta da diverse generazioni, diverse esperienze, diverse e tante competenze.

Un **sindacato di strada**, definizione tanto cara al nostro Segretario Generale Landini, che ci inorgoglisce nell'appartenenza ai valori della CGIL, attrezzato alle sfide tecnologiche che perfezionando anche l'uso dei social ci vedrà al fianco, sempre e con immediatezza, di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

7 - CONTROLLI A DISTANZA

Si tratta di un tema sensibilissimo, delicato e in continua e rapida evoluzione, che incide profondamente sulla qualità e la serenità nello svolgimento dell'attività lavorativa.

E' disciplinato dall'Articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (sensibilmente modificato dal Jobs Act) che disciplina perimetro, modalità e limiti del controllo esercitabile da remoto dal datore di lavoro nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi assistiamo, anche a causa della pandemia, a una veloce evoluzione delle modalità di lavoro e da una rapida diffusione degli strumenti informatici, sia hardware che software, che consentono, come mai accaduto in passato, un'ampia tracciabilità e reperibilità dei dipendenti.

Tali nuove modalità e strumenti, se non chiaramente regolamentate, possono facilmente tramutarsi in mezzi di indebita pressione e controllo. Inoltre, non è difficile immaginare che le evoluzioni tecnologiche dei prossimi anni possano portare alla necessità ulteriori e attualmente imprevedibili adeguamenti delle tutele in questo campo.

La Fisac-CGIL sostiene che l'utilizzo delle nuove tecnologie non possa in alcun modo essere foriero di indebito controllo o pressione sull'attività lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, né deve essere utilizzato per consentire al datore di lavoro di estendere *ad libitum* la disponibilità dei dipendenti, inficiando il legittimo diritto alla disconnessione fuori dall'orario di lavoro contrattuale.

A tal proposito, si ritiene fondamentale che l'azienda specifichi sempre a che titolo fornisce le cd. "device" (uso esclusivo lavorativo o promiscuo) e renda disponibili in maniera chiara e semplice le Policy aziendali, le Adeguate Informazioni e i Regolamenti di utilizzo degli strumenti.

La Fisac-CGIL si impegna a tenere alta l'attenzione sulla gestione e sull'evoluzione futura di questi temi, ritenendo sia necessario mantenere al centro di qualsiasi modifica che impatti sui controlli a distanza, le piene prerogative riconosciute delle Organizzazioni Sindacali e alle loro Rappresentanze aziendali.

8 - PRESSIONI COMMERCIALI

La tematica relativa alle pressioni commerciali all'interno del Gruppo è divenuta negli anni una delle principali problematiche che impatta sulla qualità di vita sia lavorativa che extra-lavorativa tra i lavoratori.

Ad avvalorare tale tesi vi è anche, tra gli altri, uno studio condotto dalla Fisac-CGIL di Pisa con l'Università La Sapienza che ha coinvolto in larga parte lavoratori del Banco BPM, dal quale emerge che i dipendenti del settore Bancario lavorano sotto costante pressione con sentimenti di stress, ansia ed ha anche rilevato un importante uso di psicofarmaci.

Il raggiungimento degli obiettivi commerciali, i continui budget a volte anche giornalieri, le continue e indebite richieste di rendicontazione, report, mail, telefonate da parte dei superiori, contribuiscono al peggioramento delle condizioni di lavoro.

L'accordo Nazionale sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro siglato a Roma in data 08 febbraio 2017 ha posto le prime basi per uno sviluppo e ampliamento di regolamentazione e controllo sul tema;

In data 21 dicembre 2018 all'interno del gruppo è stato siglato "l'accordo in materia di politiche commerciali e organizzazione del lavoro" e in data 16 gennaio 2019 il Condirettore Generale pubblica una lettera con destinatari i Responsabili Commerciali dell'intero gruppo richiamando i punti dell'accordo interno sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali, invitando al pieno rispetto di quanto concordato.

Nonostante i buoni propositi, la Commissione Politiche Commerciali costituita si trova a fronteggiare quasi quotidianamente moltissime segnalazioni di comportamenti scorretti in piena disapplicazione di quanto in accordo, da parte di Direttori, Responsabili Commerciali, responsabili Territoriali e di Area.

E' necessario aggiungere il tema pandemia, che ha generato moltissimi problemi legati ad appuntamenti commerciali con la clientela; le richieste di raggiungimento obiettivi commerciali non si sono mai interrotte anzi, talvolta sono aumentate anche nelle cosiddette "zone rosse" dove vigeva il divieto di uscire dalla propria abitazione salvo per comprovate necessità.

Per la Fisac-CGIL è fondamentale mantenere un altissimo e costante interesse sul tema, il livello di attenzione e vigilanza deve essere tra le priorità attuali e future da parte di tutti i Dirigenti Sindacali dell'Organizzazione. La Commissione Politiche Commerciali dovrà continuare ad interagire attraverso un pieno coinvolgimento di tutte le RSA, RLS e dei Dirigenti Sindacali Territoriali;

Nell'attesa conseguente di un impianto sanzionatorio, oggi mancante, verso coloro che attuano violazioni rispetto a quanto previsto dagli accordi in materia, Il sindacato dovrà avvalersi di strumenti comunicativi sempre più innovativi e che garantiscano la massima tutela e privacy a favore dei lavoratori con il fine di far emergere ogni episodio non conforme. Sarà fondamentale infine la diffusione e la comunicazione volta quanto più possibile ad infondere sicurezza e tranquillità tra i lavoratori e che possa servire da monito a coloro i quali vorranno disapplicare quanto raggiunto con gli accordi.

9 - FORMAZIONE

La Fisac-CGIL del Banco BPM ritiene la formazione, in ogni sua forma, valore culturale, sociale ed economico imprescindibile e diritto di ogni lavoratore del Gruppo per una costante crescita personale e professionale e per la riqualificazione di figure specifiche a garanzia dei posti di lavoro, nonché per la tutela professionale vista la normativa sempre più complessa che riguarda il nostro settore.

Attraverso la presenza nella Commissione Paritetica dedicata, la Fisac-CGIL intende continuare a vigilare la qualità e la quantità dell'erogazione di formazione per i lavoratori, sia finanziata che a spese di Banco BPM.

Pur ritenendo la formazione in aula (in presenza) la modalità migliore per raggiungere uno standard di apprendimento più completo, anche modulando gli orari dei corsi per renderli compatibili con il lavoro part time, vogliamo come Fisac-CGIL migliorare anche lo svolgimento della “formazione a distanza” chiedendo che i lavoratori siano messi in condizione di massima concentrazione e privacy, durante l’orario di lavoro, in postazioni dedicate e predisposte a tale utilizzo (con la presenza di telecamera e microfono).

Inoltre, si intende promuovere il rinnovo senza scadenza dell’accordo già in essere sullo Smart Learning, che prevede la fruizione presso proprio domicilio, con specifici permessi retribuiti con ampliamento di numero di ore, di corsi e della platea che ne fruisce (Rete e Sede), con la richiesta di inserimento in catalogo non solo di corsi propedeutici alla formazione di ruolo, ma anche di quelli più generalisti con specifica attenzione a quei corsi che aumentano le conoscenze e competenze legate alle nuove tecnologie e all’utilizzo delle app aziendali.

10 - LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA/LAVORO, LE DIFFERENZE DI GENERE, IL LAVORO DELLE DONNE, I TEMI CIVILI.

Il ruolo della contrattazione in questa area è determinante per creare diritti che, altrimenti, non ci sarebbero.

La Fisac-CGIL del Banco BPM si impegna a verificare che tutti i diritti derivanti dalle leggi, dalla contrattazione nazionale ed integrativa siano correttamente riconosciuti e, se necessario, estesi, anche alle unioni di fatto o civili tra persone dello stesso sesso. Si impegna, inoltre, alla contrattazione di ogni strumento utile a sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro (part time, telelavoro, formazione a distanza, permessi genitoriali, sospensioni volontarie retribuite, ecc.), perché non può affermarsi alcuna cultura paritaria senza la concretezza di diritti esigibili da entrambi i genitori.

Riguardo alle differenze di genere ed alla discriminazione del lavoro delle donne, occorre proseguire l’impegno per costruire un clima di rispetto e giusta considerazione verso la peculiarità del lavoro femminile, segnato in larga parte dal ricorso al part time per far fronte al lavoro di cura in famiglia. In questo senso valutiamo positivamente la progressione degli inquadramenti derivanti dal Contratto Integrativo, riconosciuti in base al ruolo ricoperto indipendentemente dall’orario di lavoro, costruendo, di fatto, la base per una parità di inquadramento a parità di mansione ricoperta. Tuttavia, pur considerando positivamente l’attuale innalzamento del cosiddetto “tetto di cristallo” (posizionato in Banco BPM al 4° livello della terza area professionale), ancora non basta, Fisac-CGIL si impegna a proseguire nell’azione negoziale la ricerca di una concreta parità di opportunità di progressione di carriera, che deve essere indipendente da orario di lavoro, genitorialità e sesso.

Per tutti i lavoratori del Gruppo, per far fronte alle necessità straordinarie ed emergenziali legate all’assistenza familiare, Fisac-CGIL si impegna a proporre l’inserimento nella contrattazione aziendale la cosiddetta “Banca del Tempo”, avendo cura di stabilire che ogni residuo che potrebbe rimanere nelle disponibilità aziendali (ad esempio: giornate di congedo retribuito non utilizzate, ex festivi non fruiti per tempo, giornate finanziate dalla parte ordinaria del Fondo di Sostegno al Reddito) confluisca nella dotazione della Banca del Tempo, oltre al contributo aziendale e quello volontario dei lavoratori.

In riferimento alla violenza di genere, compresa quella verbale, Fisac-CGIL si è particolarmente impegnata per il recepimento nel Gruppo dei provvedimenti nazionali in tema di molestie, tale impegno deve proseguire per garantire ad ogni lavoratore il giusto

rispetto sul luogo di lavoro, non ammettendo alcuna discriminazione né per sesso, orientamento sessuale o disabilità.

La Fisac-CGIL si impegna a tutelare, e laddove necessario estendere, l'attuale equiparazione tra coniugi, coniugi di fatto e unioni civili nei trattamenti di welfare e CRAL.

La Fisac-CGIL mette a disposizione le proprie strutture ed ogni genere di supporto per fronteggiare qualunque caso di discriminazione.

11 - SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE

Il modello adottato nel Gruppo per gestire le problematiche legate a questo tema, in teoria è molto valido. Infatti prevede un ambito sindacale tecnico (la Commissione) nel quale pianificare ed affrontare le problematiche o le esigenze di profilo contrattuale e un ambito specifico normativo (i RLS) dove sviluppare tutto il confronto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza.

La Commissione paritetica di Gruppo in tema di Ambiente, Salute e Sicurezza di fatto è servita solo a delineare l'Accordo di rinnovo dei RLS. Poi si è riunita sporadicamente e senza alcun risultato. Riprova ne è il presidio dell'epidemia, gestito direttamente con le OO.SS.. Altra cosa dovrebbe essere, se si vuole che questa strutturazione delle relazioni sindacali sia efficace e funzioni. La Fisac-CGIL si impegna a rilanciare questa parte del confronto tecnico, coinvolgendo le altre OO.SS. per dare contenuto e efficacia ai lavori della Commissione.

La Fisac-CGIL ha avuto una buona capacità di influenza sul presidio delle tematiche della sicurezza, nonostante l'esigua rappresentanza di RLS espressi. Ciò nasce dalla visione propria della CGIL, che da sempre pone la salvaguardia della salute al primo posto ed al di fuori da qualsiasi concetto di scambio. Le conoscenze e la professionalità dei RLS della Fisac-CGIL tengono alto il livello del confronto con il Gruppo. La loro determinazione, la forza di cercare quanto più possibile l'unitarietà, l'essere sempre vicini ai lavoratori ed alle loro esigenze ne caratterizza il profilo. Come l'informazione costante sui temi di attualità, che siano il Covid o l'efficienza delle pulizie.

La gestione aziendale, benché "certificata ISO 45001", in realtà è molto centrata sul contenimento dei costi e sul rispetto formale delle norme. Le dimensioni del Gruppo permetterebbero ben altre collaborazioni. Possiamo affermare - purtroppo senza timore di smentita - che i RLS sono tollerati per legge, più che essere considerati come parte di un sistema di miglioramento della gestione della Salute e Sicurezza.

Nonostante questi limiti, gli obiettivi e le linee future ci vedranno impegnati in un importante lavoro di squadra. Attraverso momenti specifici di approfondimento, sarà necessario coinvolgere ed informare puntualmente il Direttivo e tutto il quadro sindacale, per una capacità di intervento complessiva, che veda le Rappresentanze Sindacali della Fisac-CGIL e RLS, insieme, presidio attivo della sicurezza e del benessere dei lavoratori.

12 - SOSTENIBILITÀ ED AMBIENTE

Il cambiamento climatico è un fatto inoppugnabile ed impegna ogni persona sia nella vita privata che sul posto di lavoro.

La Fisac-CGIL si impegna a mantenere alta l'attenzione, nel confronto con l'azienda, sui temi della Sostenibilità da intendersi a tutto tondo: sostenibilità dei risultati economici, della gestione delle risorse (umane, tecnologiche ed ambientali), della retribuzione manageriale.

La Fisac-CGIL si attiverà per promuovere il contenimento delle distanze tra residenza e luogo di lavoro, modulando una giusta combinazione tra lavoro agile, smart learning e presenza in azienda come mezzi utili per limitare gli spostamenti e l'inquinamento che ne deriva.

Anche i Fondi di Previdenza integrativi dovrebbero considerare con attenzione gli investimenti che possano favorire una finanza sostenibile, identificando gli investimenti ESG compatibili in grado di coniugare redditività e sostenibilità.

La Fisac-CGIL si impegna a sensibilizzare l'azienda rispetto ai temi di risparmio energetico, riciclaggio della carta e raccolta differenziata. Non trascurabile potrebbe essere il tema di un corretto recupero dell'efficienza energetica del patrimonio edilizio del Gruppo.

La Fisac-CGIL valuta positivamente l'iniziativa dedicata alla genitorialità con la donazione di un albero per ogni nuovo nato nel Gruppo, ma considera ancora insufficiente l'impegno aziendale in questo senso, considerate le risorse che si potrebbero dedicare, solo a titolo di esempio, al rimboschimento delle aree territoriali dove siamo presenti.

Si valuta positivamente anche l'impegno delle due mense aziendali nel riciclaggio dei bicchieri, ma si potrebbe migliorare ulteriormente avendo cura di acquistare prodotti a KM 0 e da aziende biologiche certificate, oltre a curare la corretta stagionalità di frutta e verdura e limitando il più possibile, una volta conclusa l'emergenza sanitaria, gli imballaggi e l'uso di plastica.

13 - BANCA AKROS E BANCA ALETTI: INCOMPIUTE PLURALITÀ DA ESALTARE

Con la nascita del nuovo gruppo Banco BPM l'azienda ha deciso di mantenere due realtà e concentrare in Banca Akros l'investment Banking e in Banca Aletti le attività di private banking con conseguente scambio di personale da una azienda all'altra.

Propedeutico allo scambio è stato il passaggio di Banca Akros al CCNL del credito dal CCNL del commercio, e di farla rientrare più organicamente nel perimetro del gruppo; cosa che ci ha visto in prima linea in quanto CGIL confederale e sindacato più radicato e rappresentativo in Akros.

Banca Aletti, al suo interno vive gli stessi problemi e le contraddizioni di tutto il gruppo con una frammentazione di previsioni secondo le frastagliate provenienze dei lavoratori.

Non risulta essere così definito e chiaro quale sia il progetto aziendale specifico per le due realtà; l'Azienda non ha voluto puntare più di tanto sulle potenzialità delle due Banche specialistiche, lasciandolo solo abbozzato e non investendo realmente per uno sviluppo delle professionalità e del lavoro.

Le risorse inesprese di queste due strutture si sono messe in evidenza nel corso della pandemia. La catena di comando relativamente più corta, la vicinanza e le relazioni dirette con la clientela e trasversalmente tra le varie strutture, avrebbero permesso di valorizzare e far sbocciare tutte le qualità dei lavoratori; invece si sono confermati i problemi di banche di grandi dimensioni e al contempo la fragilità di quelle piccole, risultando oggi, di fatto, due operazioni incompiute.

La Fisac-CGIL si batte affinché queste particolarità ed unicità, diventino e siano sempre più vissute come ricchezza e potenzialità di sviluppo professionale ed umana per tutti i lavoratori.

14 - ARMONIZZAZIONI

Il percorso di armonizzazione intrapreso nel Gruppo fin dalla sua nascita, che ha dato priorità alla definizione di un contratto di secondo livello articolato e attento per quanto possibile a fare sintesi delle precedenti realtà, troverà compimento nel momento in cui anche nell'ambito dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa si procederà con lo stesso obiettivo.

Dal lato della previdenza integrativa sarà utile avviare un processo che porti alla costruzione di un Fondo Pensioni Unico, in tempi ragionevoli, per tutto il Gruppo; questo, con un patrimonio gestito di oltre 2 mld, diventerà uno dei maggiori del settore.

Dal lato dell'assistenza sanitaria abbiamo una situazione molto più articolata, con la presenza invece di ben quattro soggetti, a cui si aggiunge la specificità di Banca Akros: questa complessità non deve però impedirci di ragionare su di una possibile integrazione specie se riteniamo che sia importante disporre il prima possibile di ambiti univoci di riferimento per il bacino delle future nuove assunzioni, cosa che al momento non accade.

Questo percorso di integrazione renderebbe anche più lineare un confronto su modalità e importi con i quali l'azienda interviene nel finanziare le singole posizioni degli aderenti attraverso il recupero di risorse derivanti dai risparmi di costo del personale che in questi anni sono stati realizzati. Chiediamo un ritorno in termini economici che abbia carattere strutturale, nei due contesti, quello dell'assistenza e quello della previdenza, che ricordiamo devono continuare ad essere integrativi e non sostitutivi del pubblico.

C'è un altro tipo di armonizzazione che sarà necessario affrontare anche in tempi brevi: mentre sono stati individuati dei percorsi professionali per il personale di Rete secondo mansioni, tempi e formazione, per le unità organizzative/operative di Sede manca questo tipo di prospettive, ad eccezione della Divisione Information Technology.

Da tempo vengono firmate proroghe che mantengono vigenti i trattamenti integrativi rivenienti dai due gruppi, ma l'obiettivo è di ricostruire e armonizzare una normativa che tuteli i diritti e le peculiarità di questi lavoratori. Da qui bisogna partire per definire dei percorsi professionali per tutte le Divisioni della Direzione Generale.

La situazione si è aggravata ulteriormente con la cancellazione del 4° livello di responsabilità, che contraddistingueva l'organigramma dell'ex Gruppo Banco Popolare, con il risultato di un appiattimento ulteriore dei ruoli di sede, che, unito all'accentramento dei livelli di responsabilità di quasi tutti gli ambiti in un'unica sede, ha prodotto uno sfilacciamento sempre più evidente della "catena di comando" nei confronti di U.O. dislocate lungo tutta la penisola, generando spesso anche problemi organizzativi.

15 - TEMPO LIBERO

Argomento apparentemente leggero e da relegare nello spazio dei ritagli di tempo, appunto quello libero dal lavoro, in realtà è sempre stato un motore di riequilibrio sociale, di solidarietà, di comunanza, di partecipazione e crescita individuale e collettiva. Parliamo di quello che oggi viene definito generalmente "welfare", ma - in questo caso - non quello in senso stretto dei contributi in buoni spesa o delle coperture sanitarie, ecc., ma quello

costruito solidaristicamente tra le lavoratrici ed i lavoratori, con il contributo e la presenza attiva anche dell'azienda. Quello che ASSOCIA le persone, in interessi e finalità comuni, che siano espressioni della cultura, dello sport o dei viaggi.

Ciò presuppone avere un unico organismo del tempo libero del Gruppo, con risorse e strutture adeguate alle sue finalità ed alle dimensioni del Gruppo. Un unico organismo del T.L. perché siamo tutti dipendenti del Banco BPM ma, in primo luogo, siamo lavoratrici e lavoratori, persone con uno stato sociale comune che hanno interessi in comune, la cui forza è proprio quella dello stare insieme. Gestendo democraticamente ed in trasparenza la loro struttura del Tempo Libero, affinché sia il mezzo per usufruire di vantaggi materiali e di vantaggi derivanti dallo stare insieme, di accrescere la socialità. Su questo obiettivo dobbiamo impegnarci, prima di trovarci ancora in nuove realtà societarie.

Il sindacato ha radici profonde che lo collegano all'associazionismo solidale, a partire dalle Casse di mutuo soccorso o molto più semplicemente perché dove si sviluppano e accrescono gli interessi dei lavoratori il sindacato, ed in questo caso la Fisac-CGIL, non può non essere vicino a chi rappresenta.

16 - CONCLUSIONI

La Fisac-CGIL del Gruppo Banco BPM, in conclusione, si pone al centro di un complessivo cambiamento culturale e organizzativo, a prescindere da eventuali e probabili operazioni societarie, che occorrerà governare nel rispetto dei diritti, degli interessi, delle necessità delle persone, lavoratori e clienti, prima che del capitale.

Per fare questo occorre un dialogo costante con i lavoratori ed un'azione sindacale attenta quanto decisa.

Milano, 24 maggio 2021