



MENTRE IL MERCATO APPLAUDE...

Dopo aver registrato i risultati eclatanti raggiunti dalla nostra Azienda nel nostro volantino "Una banca in ottima salute", ci troviamo oggi a prendere atto delle notizie di ieri sera relative al Gruppo MPS, testimonianza della progettualità dimostrata nei confronti del mercato.

Allora ci chiediamo: come mai la medesima progettualità non si realizza anche al nostro interno con i nostri colleghi? Nel comunicato stampa viene scritto che l'operazione "*non influirà sulla politica di distribuzione esistente*", ci auspichiamo che lo stesso principio venga adottato anche nei confronti dei dipendenti rispetto alle trattative in corso.

Come mai solo in questa Banca non si riesce a trovare un accordo dignitoso sul fondo di solidarietà, in linea con gli altri del sistema? Come mai tutto il settore prende a riferimento per calcolare il tasso di sostituzione l'intera platea delle uscite con qualsiasi causale ed il Banco Bpm no?

Proviamo a rappresentare in breve le linee seguite dagli altri competitor:

- ➔ **Banca Popolare dell'Emilia Romagna: 615 uscite totali contro 460 assunzioni** (di cui 152 provenienti da contratto di somministrazione con aziende esterne alla banca, che sarebbero scaduti e che invece diventeranno dipendenti a tutti gli effetti) **pari ad un tasso di sostituzione del 74,79%**
- ➔ **Intesa Sanpaolo: 4000 uscite totali - 3550 assunzioni** (di cui 1500 part time/contratto misto, cioè colleghi che lavoreranno 2 giorni a settimana come dipendenti e 3 giorni come lavoratori autonomi, peculiarità da tempo esistente in Intesa e 50 stabilizzazioni) **pari ad un tasso di sostituzione del 70%**
- ➔ **Unicredit: 1000 uscite - 750 assunzioni** (le assunzioni saranno aumentate qualora ci fossero più di 250 dimissioni) **pari ad un tasso di sostituzione del 75%**

In un articolo di affari italiani uscito lunedì 11 novembre leggiamo che Castagna a fronte delle 1600 uscite **avrebbe proposto alle OOSS "1100 assunzioni che magari sarebbe cresciuta ancora un po' a negoziato in corso"**, **questo non è mai avvenuto**, nel caso la banca confermi la proposta di 1100 assunzioni, siamo disponibili a parlarne da subito e nel caso non fossero questi i numeri chiediamo all'Azienda di smentire immediatamente la testata giornalistica che ha pubblicato questi dati.

Alla nostra richiesta di convocazione su questo e sugli altri temi, VAP e welfare, l'azienda ad oggi non ha ancora fatto seguire una risposta.

Non ci si incontra per firmare il premio aziendale, come indicato dal CCNL consapevoli del rischio di perdere la defiscalizzazione per il cash: si vorrà forse provare ancora una volta a scaricare la responsabilità su quelle organizzazioni che non hanno detto "Sì, padrone"?

In questa Banca a 8 anni dalla fusione non si sono armonizzati i trattamenti welfare dei colleghi, se non con un "una tantum" stanziato nel mese di febbraio, pur consapevoli che senza contributi strutturali (cioè presenti nel tempo) non si può operare in tal senso.

Se volete essere unici, cercate di farlo anche nei confronti di chi rappresenta la maggioranza dei lavoratori di questa Banca.

Noi non siamo i cugini poveri del sistema e non temiamo il confronto.

Continuiamo a ripetervi che vogliamo trattare. Questa azienda dietro a cosa può nascondersi per non farlo?

Milano, 14 novembre 2024

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