

Punto per Punto

Gli Accordi e le conseguenze del Piano "inclinato" Italia.

1) Verbale di costituzione della Società Consortile per azioni (Newco) 28 maggio 2014

La premessa contiene, al 5 punto, il riferimento a: << **piattaforme funzionali specialistiche a livello di territorio** per realizzare una governance comune a livello di Gruppo>>, tali termini non sono stati spiegati in nessun documento aziendale e sindacale nei tre mesi di "trattative".

Al settimo punto si considerano soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e approfondimento avanzate dalle OO.SS., con ciò smentendo tutto quanto fin qui dichiarato dai sindacati, compreso l'ultimo comunicato post firma.

Art. 3 (clausole di salvaguardia) Il termine "tensioni occupazionali", condizione necessaria per far scattare la clausola, è molto limitante e per giunta non ben chiarito nel testo stesso. Nel caso di cessione ulteriore di ramo d'azienda, senza dichiarazione di tensioni occupazionali, scatta la clausola di ricollocamento? Sarebbe di no!

Art. 11- il contenuto di tale articolo (perdita delle festività soppresse non fruita nell'anno di competenza, invece della loro eventuale monetizzazione e obbligatorietà della totale fruizione delle ferie e della banca ore maturate nell'anno di maturazione) va totalmente respinto perché contrario al principio di cui al D.Lgs n.66 del 2003. Tale articolo è inoltre assurdamente inserito in un verbale che riguarda solo i lavoratori destinati al trasferimento nel Consorzio, mentre il testo del medesimo si riferisce, con tutta evidenza, ad una "nuova modalità di fruizione di ferie e festività" valida per tutti i dipendenti di BNL.

2) Protocollo sulla mobilità infragruppo 28 maggio 2014- La prevista **cessione individuale del rapporto di lavoro** tra le varie aziende del Gruppo, da attuarsi, su base volontaria, in luogo del "distacco" andrà attentamente monitorata onde evitare che si verifichino forme di volontariato "forzato".

La dichiarazione dell'Azienda, presente in calce al protocollo sulla mobilità, è formulata in modo troppo evasivo circa l'impegno aziendale nel valutare, positivamente, le motivate richieste di mobilità geografica (con rientro su sedi BNL o di altre aziende del Gruppo BNPP) richieste, per motivi di carattere personale e familiare, dai dipendenti del nuovo consorzio.

3) Accordo Quadro 28 maggio 2014 - Le premesse contenute in tale accordo non tengono conto dell'enorme sacrificio fin qui fatto dal personale BNL nelle precedenti 4 ristrutturazioni, dal 2006 al 2013 (una ogni anno e mezzo circa), **che si concretizza con il complessivo taglio di circa 6.000 posti di lavoro (dal 2006 ad oggi) a fronte di pochissime assunzioni e la riduzione di 20 punti percentuali del rapporto costi/ricavi (la quasi totalità dei costi ridotti è riferibile al costo del personale!).**

Nella filiera Retail, in quella Corporate e nel PAC parlare ancora di esuberi è forzare la realtà. Nel periodo estivo, per esempio, torneremo ad avere le chiusure delle agenzie "per ferie", dato l'esiguo numero di risorse rimaste. Nel PAC la maggioranza delle unità produttive risulta essere, anche per le procedure aziendali, in fase di "picco".

Il Piano Italia prevede la riduzione pesante di personale in tutte le citate filiere, accompagnata da pesanti revisioni operative (già denunciate in precedenti nostri comunicati), tra le quali spicca il taglio di oltre 70 sportelli entro il 2015 (fino a 4 anni fa eravamo considerati sotto dimensionati, come rete, a detta della stessa dirigenza aziendale) e l'introduzione di ben 4 nuove tipologie di orario per le agenzie, con pesanti ricadute sulla vita lavorativa dei colleghi e sulla omogeneità del servizio reso alla clientela.

I nuovi "esuberanti" (300 unità) saranno gestiti, ancora una volta, con il pensionamento incentivato e con pochi esodi (150 fino al 2016 e poi altri 100 fino al 2021); in tal senso la nuova richiesta della consegna del ECOCERT previdenziale a tutti i dipendenti, fino a quelli nati a tutto il 31.12.1961, appare sospetta. I limitati numeri previsti per gli esodi a tutto il 2021 (solo 250) raggiungono la metà delle domande di esodo già respinte, per eccedenza sul plafond previsto nella ristrutturazione 2013, per cui a cosa serve il censimento previdenziale fino alla classe '61? Ci sono forse in atto ulteriori iniziative (ad esempio la procedura di mobilità, per ora su base volontaria) da attivare ai sette anni dal possibile pensionamento? Sarebbe opportuno che le parti "trattanti" chiariscano tali aspetti a tutti noi.

COORDINAMENTO SALLCA CUB BNL

MILANO, 6.6.2014