



SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BIPIELLE

## SIGLATO L'ACCORDO PER BIPIELLE REAL ESTATE: FIGLI E FIGLIASTRI

Il 1° aprile è proseguito il confronto in Bipielle Real Estate per l'accordo di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi applicati nel Gruppo Bipielle. Le OO.SS. Fiba-CISL, Fisac-CGIL, Uilca-UIL, Falcri e Dircredito hanno sottoscritto un accordo che, nella sostanza, non si differenzia rispetto a quello presentatoci nel precedente incontro del 15 dicembre e in quell'occasione respinto da tutte le OO.SS..

Oggi, forse anche a seguito della **firma del nuovo CCNL è nato, grazie alle OO.SS. firmatarie, un nuovo corso nelle relazioni con la parte datoriale per cui ora vengono accolte con favore le stesse proposte che prima erano ritenute assolutamente inaccettabili.** Coerentemente la Fabi, non avendo ravvisato nel nuovo testo presentato dall'azienda alcuna novità significativa rispetto alle richieste avanzate in precedenza, ha ritenuto questo accordo non condivisibile.

Ma veniamo agli aspetti maggiormente critici:

- **Premio Aziendale.** In caso di risultato di bilancio negativo verrà erogato il 25% del Premio e non quello pieno, anche se il risultato della Capogruppo fosse comunque positivo. Questa previsione è attualmente contenuta nel CIA di Bipielle ICT e, allo stesso modo, veniva richiesta anche per Bipielle Real Estate, essendo anch'essa una società strumentale. Nonostante sia previsto nell'accordo l'impegno dell'azienda ad esaminare congiuntamente con le OO.SS. le cause e la natura di un eventuale risultato negativo, per trovare eventuali correttivi sull'entità del Premio, manca però un impegno preciso all'innalzamento della suddetta percentuale. Se è realistico pensare che per l'anno 2005 Bipielle R.E. presenterà un risultato di bilancio positivo, quindi con piena erogazione del Premio, è altrettanto legittimo preoccuparsi per ciò che potrà accadere negli anni a venire.
- Viene avallata una inaccettabile disparità di trattamento rispetto ai colleghi delle altre società del Gruppo: sulla base dell'accordo firmato, ai colleghi della Real Estate, **non viene riconosciuta la rivalutazione del Premio Aziendale per l'anno 2004** in base ai risultati, che tra l'altro sembrano più che buoni, del bilancio consolidato 2004. Si mantiene la cifra già erogata ai dipendenti della Capogruppo relativa ai risultati dell'esercizio 2003, senza alcuna rivalutazione.
- I rimborsi chilometrici vengono adeguati a quelli della Capogruppo con consistenti peggioramenti, soprattutto per i colleghi provenienti da altre Banche che avevano questi rimborsi agganciati a tabelle nazionali, per cui diventa penalizzante usare il proprio automezzo. L'impegno a fornire auto aziendali è generico, senza riferimenti a dati oggettivi (es. la media dei Km. percorsi in un anno).

Temiamo fortemente che i principi ispiratori di questo accordo - il primo che segna un diverso trattamento tra dipendenti di banche e società strumentali - siano indice di un preciso atteggiamento della Capogruppo che, anche nella conduzione dell'intera trattativa iniziata alla fine dell'anno 2003, ha dimostrato scarso interesse per questi colleghi, subordinando gli incontri ai numerosi impegni aziendali. Poca attenzione è stata prestata ai lavoratori assunti direttamente dalla società, rimasti per due anni senza premio aziendale, senza FIP e con ticket a € 1,81. Anche i colleghi provenienti da Basileus hanno visto risolti i propri problemi con ritardo di mesi rispetto agli impegni firmati. Certamente la divisione tra le sigle sindacali ha contribuito a questo gioco al ribasso che purtroppo temiamo possa segnare la strada anche per il rinnovo o la determinazione del CIA nelle altre società strumentali del Gruppo che, proprio per le loro caratteristiche, dovevano godere dell'agganciamento ai risultati della capogruppo o tutt'al più del Gruppo.

Se così fosse **alle penalizzazioni del recente rinnovo del CCNL, si sommeranno anche quelle dei futuri rinnovi dei Contratti Aziendali.**