



Segreterie di Gruppo BPER

Modena, 20 luglio 2012

## Attuazione Piano Industriale BPER 2012-2011 Seconda puntata

In data 18 e 19 luglio sono proseguiti gli incontri a livello di Gruppo per valutare le ricadute occupazionali e professionali sul Personale e analizzare le prospettive occupazionali dei territori coinvolti del Piano Industriale.

**L'azienda**, coadiuvata dai colleghi del Servizio Organizzazione, ha illustrato il nuovo assetto organizzativo del Gruppo, esponendo il modello Organizzativo della Capogruppo, ipotizzato alla fine delle fusioni per incorporazione di Meliorbanca, della Banca Popolare di Lanciano e Sulmona, della CARISPAQ e della Banca Popolare di Aprilia nonché quello delle Banche rete.

Ha inoltre dichiarato che tali modelli consentiranno un maggior orientamento delle strutture a presidio del mercato, in quanto verrà rafforzata la macchina Operativa attraverso il potenziamento del Polo Sardo, con accentramento di lavorazioni e conseguente distacco di 257 risorse, e la creazione di Middle office, attraverso l'accentramento di attività amministrative attualmente svolte dalle Filiali e distacco di 143 risorse.

Successivamente è stata esaminata l'informativa richiesta dalle OO.SS. nella riunione precedente.

L'azienda ha presentato una ipotesi di mobilità su 650 risorse dichiarando di aver bisogno di:

- 257 risorse per il rafforzamento del Polo sardo
- 150 risorse per esigenze evidenziate sulle strutture di BPER
- 50 risorse per le Direzioni Territoriali de L'Aquila e di Lanciano
- 50 risorse per esigenze sulla rete de L'Aquila e di Lanciano
- 143 risorse per il rafforzamento della macchina operativa ((BPER SERVICE).

Ha inoltre dichiarato che, dai dati in suo possesso, nel Gruppo ci sono 296 colleghi che matureranno i requisiti per l'accesso alla pensione durante la vigenza del Piano Industriale e ulteriori 514 li matureranno entro il 2017 e quindi potrebbero essere potenziali candidati al Fondo di sostegno.

Al termine dell'esposizione aziendale **le Organizzazioni Sindacali** hanno affermato che un Piano Industriale così complesso avrebbe avuto bisogno di informative complessive tali da consentirne una lettura più approfondita.

Hanno dichiarato che il Gruppo non vive uno stato di crisi e che il Piano Industriale presentato come di rilancio risponde, invece, ad una mera riduzione di costi, principalmente sul Personale, per creare più valore aggiunto agli azionisti.

Infatti gli ipotizzati investimenti sul Personale, necessari per il raggiungimento degli obiettivi del Piano, paiono insufficienti.

Per quanto riguarda la mobilità, le Organizzazioni sindacali hanno ribadito il principio della volontarietà e della "ben" retribuzione nonché la necessità di conoscere le vere motivazioni della stessa.

Hanno individuato nel potenziamento dei Poli attuali (Cava, Matera, L'Aquila, Sassari e Milano) e nella creazione del Polo di Lanciano una delle soluzioni per mitigare la mobilità territoriale.

Hanno inoltre proposto all'azienda di riposizionare alcune delle lavorazioni svolte dal Polo di Modena su altri Poli al fine di liberare risorse che, attraverso una riqualificazione professionale, possano ricoprire le 150 esigenze della BPER.

Hanno inoltre dichiarato che l'efficienza e l'efficacia dei Poli Territoriali possa essere misurata solo con l'attribuzione di lavorazioni complete, gestione procedurale compresa.

Hanno inoltre sostenuto che gli esodi devono avvenire su base volontaria, che debbano essere utilizzate tutte le opportunità offerte dal CCNL e stabiliti equi criteri di incentivazione.

**L'azienda** ha dichiarato che la complessità del Piano presuppone un coinvolgimento collaborativo delle risorse interessate, pertanto la volontarietà nella mobilità costituirà elemento essenziale per una maggiore motivazione sul lavoro.

Ha inoltre sostenuto che la mobilità territoriale possa essere limitata, oltre che con le proposte fatte dalle Organizzazioni sindacali che si impegna a valutare, con la mobilità professionale (da servizi di D.G alla rete).

Ha ulteriormente affermato che nei piani aziendali è contemplata una mobilità di elevata professionalità e/o di giovani con 3 o 4 anni di anzianità e di 30 di età verso Modena, e una mobilità verso ambiti territoriali di rete e dei Poli di BPER SERVICES.

Per quanto riguarda gli esodi l'azienda ha condiviso che debbano essere incentivati, ha dichiarato che la gestione degli stessi avverrà attraverso la manifestazione di volontà da parte dei colleghi di usufruire delle incentivazioni e quindi di uscire al momento della maturazione dei requisiti e ha ipotizzato che le prime uscite avverranno a decorrere da luglio 2013.

Ha inoltre manifestato la sua esigenza che a fine Piano Industriale i colleghi con diritto alla pensione abbiano accettato l'incentivazione, mentre a chi maturerà i requisiti successivamente potrà essere offerta l'opportunità di accesso volontario al Fondo di solidarietà.

L'azienda ha affermato la disponibilità a procedere con nuove assunzioni qualora vengano superati i 450 esodi preventivati.

**Le Segreterie DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL E UILCA**, al fine di favorire un confronto paritetico e di consentire alle OO.SS. di avere la giusta consapevolezza del quadro complessivo per fare le legittime valutazioni in merito alle ricadute del Piano industriale sui lavoratori, hanno indirizzato all'azienda una richiesta di ulteriori informative quali:

- Ipotesi di individuazione, allocazione e dimensionamento a regime dei Poli Territoriali;
- tipologie di intervento normativo ed economico ipotizzate a sostegno della mobilità e della riqualificazione;
- ipotesi di dettagli e tipologie di interventi normativo ed economico a supporto del piano esodi.

**L'azienda** si è riservata di effettuare gli approfondimenti rispetto alle richieste delle Organizzazioni Sindacali e ha chiesto di aggiornare i lavori al 1 e al 2 agosto.

Vi terremo informati sullo sviluppo delle trattative.

**DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA**