



Segreterie di Gruppo BPER

Modena 17.09.2012

Attuazione Piano Industriale BPER 2012-2014 Illustriamo l'accordo sindacale

L'accordo siglato il 15 settembre rappresenta il frutto positivo di una difficile trattativa (iniziata l'11 luglio scorso e continuata anche nel mese di agosto) sulle questioni aperte dal Piano Industriale 2012-2014 riguardanti il Personale, in quanto contiene importanti novità nella gestione degli esuberanti e non presenta deroghe al CCNL, fatto non scontato.

Nel merito l'accordo gestisce l'eccedenza di 1100 unità, di cui 450 esuberanti e 650 risorse da riqualificare e da riposizionare all'interno del Gruppo BPER, e tutela pienamente i colleghi coinvolti.

Per quanto attiene le 450 risorse in esubero abbiamo ottenuto la garanzia che nessuno resterà senza copertura salariale.

Consideriamo quello raggiunto un buon accordo, non solo perché prevede un adeguato livello di copertura economica per coloro che accederanno volontariamente all'esodo (pensione) o al Fondo di Solidarietà, ma anche perché siamo riusciti ad ottenere clausole che impegnano il Gruppo nella ricerca degli strumenti più efficaci a garantire il mantenimento dei livelli occupazionali nei territori.

Tutto ciò avviene – come detto - senza deroghe normative e, risultato che consideriamo particolarmente importante, prevedendo sin d'ora la possibilità di assunzioni anche attraverso gli strumenti introdotti nel nuovo CCNL per favorire l'occupazione giovanile, prevedendo, tra l'altro, la progressiva stabilizzazione dei precari, ivi compresi i somministrati.

I nuovi assunti – secondo le previsioni dell'accordo – dopo un eventuale periodo di formazione in luoghi diversi da quelli di provenienza potranno rientrare nei territori di origine, non appena si realizzeranno le condizioni organizzative, e dopo la necessaria formazione e qualificazione professionale. Questa possibilità sarà in grado di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali non solo in termini numerici, ma anche qualitativi e professionali.

Altro aspetto particolarmente qualificante è rappresentato da tutte le previsioni finalizzate a migliorare la qualità della vita dei colleghi; basti pensare a quelle relative alla concessione del part - time verticale per i colleghi interessati alla mobilità, all'accoglimento delle richieste di contratti ad orario ridotto anche in numero superiore a quello contrattualmente previsto, all'accoglimento delle domande di aspettativa, alla limitazione della mobilità giornaliera.

In sintesi, seppur in un contesto difficile, come può essere una procedura che deve affrontare problemi di esuberanti, riteniamo di aver centrato gli obiettivi di tutela del lavoro e della sua qualità, favorendo il radicamento nel territorio e la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e limitando gli impatti ambientali attraverso il contenimento della mobilità.

In attesa di poter illustrare in maniera esauriente nelle assemblee (anche dove non previsto dagli accordi del settore) in tutte le aziende interessate le previsioni specifiche dell'accordo e valutarne insieme la portata ed il significato, di seguito illustriamo – come ci siamo impegnati a fare nel precedente volantino - i suoi contenuti tecnici e le prime valutazioni su ciascuno di essi.

Le 450 eccedenze saranno gestite seguendo il seguente percorso:

entro il 12 ottobre tutti i colleghi nati fino a tutto il 1958 compreso dovranno:

- delegare l'azienda a richiedere presso i competenti uffici il proprio ECOCERT (certificazione requisiti pensionistici);
- coloro che non delegano l'Azienda come al punto che precede, dovranno sottoscrivere l'impegno a consegnarlo personalmente entro il 30 novembre 2012.

Successivamente verrà aperta l'adesione, con scadenza 15.02.2013, per l'uscita volontaria dei colleghi che abbiano maturato o maturino i requisiti per aver diritto alla prestazione pensionistica entro il 30.06.2016.

Le tipologie dei colleghi coinvolti sono:

- coloro che maturano i requisiti entro il 31.12.2014 (scadenza del Piano Industriale)
- coloro che maturano i requisiti entro il 30.06.2016.

Per i primi è prevista la manifestazione di volontà alla quale è collegato un incentivo calcolato in 2 quote:

- una quota uguale per tutti pari al 40% della RAL netta (somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, con esclusione di quelle variabili al netto delle ritenute fiscali);
- una quota differenziata in base all'età anagrafica pari al: 15% della RAL netta per coloro che al momento della cessazione del lavoro non abbiano compiuto i 62 anni; 10% della RAL netta per coloro che abbiano compiuto i 62 anni ma non i 63 anni; 5% della RAL netta per coloro che abbiano compiuto i 63 anni.

Una ulteriore quota pari al 20% della RAL netta sarà riconosciuta quale premio di tempestività qualora l'adesione al piano di incentivazione arrivi entro il 31.12.2012.

Qualora non si raggiunga con il criterio della volontarietà il previsto numero di 450 esuberi, e ci fossero ancora dei colleghi che hanno maturato il diritto all'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria), verrà applicata per questi ultimi la legge 223/91 (che regola i licenziamenti collettivi) che prevede l'uscita obbligatoria alla maturazione del diritto.

Per la seconda tipologia è prevista la manifestazione di volontà per l'accesso al Fondo di solidarietà supportata dall'incentivo calcolato sullo 0,6% della RAL netta in ragione dei mesi di permanenza al fondo con un minimo del 5%; una ulteriore quota pari al 10% della RAL netta sarà riconosciuta quale premio di tempestività qualora l'adesione al piano di incentivazione arrivi entro il 31.12.2012. Ai colleghi in questione saranno garantite condizioni bancarie del personale in servizio, la contribuzione aziendale relativa alla previdenza complementare e alla polizza sanitaria, il rateo di eventuali istituti regolati dal CCNL e dagli accordi aziendali qualora maturino i requisiti necessari durante il periodo di permanenza al Fondo.

Le domande al Fondo concorreranno al raggiungimento dei 450 esuberi, qualora tali numeri non possano essere raggiunti con i colleghi destinatari di AGO entro il 2014, e saranno accettate fino alla concretizzazione di 600 uscite totali. L'accordo prevede la sostituzione del numero di lavoratori che usciranno, una volta superata la soglia delle 450 richieste, con un numero pari di assunzioni.

Le nuove assunzioni garantiranno un equilibrio sociale tra i diversi territori e saranno agevolati quelli in cui sono minori le possibilità di impiego e le aree caratterizzate da difficoltà occupazionali.

Le prime uscite sono programmate a decorrere dal 30 giugno 2013, per coloro che hanno maturato i requisiti entro tale data, e dal mese successivo al raggiungimento dei requisiti per gli altri (entro il 31/12/2014).

Per coloro che aderiranno al Fondo è prevista la clausola di salvaguardia che li metterà al riparo dagli effetti deleteri di una eventuale riforma previdenziale, che prolunghi ancora l'età pensionabile. L'azienda infatti interverrà economicamente, anche dal punto contributivo, qualora per una ipotetica riforma gli aderenti al Fondo di solidarietà dovessero restare senza reddito alla fine del periodo di permanenza del fondo stesso.

Per un numero limitato di risorse con rilevanza funzionale l'uscita potrà essere posticipata fino al 31.12.2014.

Inoltre l'azienda si riserva di mantenere in servizio 15 figure apicali per salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa. Tale riserva verrà decurtata dal numero degli esuberi previsti e dai risparmi attesi.

Coloro che risolveranno il loro rapporto di lavoro non potranno prestare la propria attività lavorativa subordinata o autonoma presso alcuna azienda del Gruppo.

Per le 650 risorse da riqualificare e da riposizionare all'interno del Gruppo BPER sono previste una serie di iniziative fondamentali per agevolare la mobilità professionale e limitare quella territoriale.

Il primo criterio per perseguire la mobilità territoriale è la volontarietà.

L'azienda si impegna a ricercare i profili professionali necessari attraverso la pubblicizzazione delle offerte di lavoro interne specificandone contenuti e sede di lavoro.

Le riqualificazioni professionali saranno supportate da percorsi formativi.

Per quanto riguarda la mobilità territoriale l'accordo sancisce il principio che sono le lavorazioni che si devono spostare e non i lavoratori.

Pertanto, al fine di limitare la mobilità territoriale, nell'accordo è presente il rafforzamento dei Poli esistenti di BPER SERVICES (Modena, L'Aquila, Matera, Cava dei Tirreni, Sardo e Milano) e l'istituzione del Polo di Lanciano, nonché la possibilità di creare unità organizzative di Capogruppo decentrate nei territori:

L'obiettivo potrà essere raggiunto attraverso:

- l'individuazione di attività facenti parte dello stesso processo produttivo al fine di garantire il presidio e monitoraggio dello stesso dall'inizio alla fine per l'intero gruppo e di favorire l'allocazione di adeguati livelli di responsabilità;
- l'eventuale riposizionamento di alcune delle lavorazioni svolte dal Polo di Modena di BPER SERVICE su altri Poli per liberare risorse che, attraverso una riqualificazione professionale, possano ricoprire le dichiarate necessità di personale delle strutture BPER.;
- l'internalizzazione di processi lavorativi attualmente in outsourcing

Il tutto nell'ottica di una valorizzazione di tutti i territori e di assicurare pari opportunità di sviluppo professionale di tutti i lavoratori del Gruppo BPER.

Nell'accordo è altresì condiviso che i Poli e le unità organizzative di Capogruppo dovranno consentire di mantenere in prospettiva nei territori un bacino occupazionale e professionale qualificato.

La mobilità territoriale, fatte salve le previsioni normative del CCNL, dal punto di vista economico sarà sostenuta economicamente per 48 mesi a secondo della frequenza.

Per la mobilità giornaliera è previsto se è:

- **collettiva**, un contributo pari € 4 per ogni giorno di effettiva presenza al luogo di lavoro e l'uso di mezzi idonei al trasporto collettivo messi a disposizione dall'azienda;
- **individuale**, un contributo giornaliero diversificato in funzione della distanza e per ogni giorno di presenza sul luogo di lavoro, purché l'assegnazione sia oltre 20 Km. dal luogo di abituale dimora.

Per la mobilità non giornaliera, riservata a coloro assegnati oltre 50 Km. dal luogo di abituale dimora e che non intendano usufruire della mobilità giornaliera è previsto:

- l'alloggio gratuito se reperito dall'azienda;
- un contributo variabile a secondo dell'inquadramento se l'alloggio è individuato dal dipendente. Il contributo verrà riconosciuto, nel caso in cui l'assegnazione sia oltre 120 Km. dal luogo di abituale dimora anche in assenza di contratto di affitto.

Le domande di rientro e/o avvicinamento presentate dai colleghi coinvolti dal processo di mobilità in seguito alla realizzazione del Piano Industriale troveranno accoglimento entro un tempo massimo di 48 mesi dal trasferimento.

Siamo sin d'ora disposizione per tutti i chiarimenti necessari.

DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA