



Segreterie di Coordinamento Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna

Piano Industriale Gruppo BPER - FIRMATO L'ACCORDO! A TUTTI I LAVORATORI DEL GRUPPO

Venerdì pomeriggio, dopo una trattativa iniziata dal giorno 10, è stato sottoscritto l'Accordo Quadro per la gestione del Piano Industriale 2015/2017 e delle ricadute sui lavoratori del Gruppo.

È stata una trattativa lunga e complessa, con l'obiettivo di mitigare l'impatto della mobilità territoriale prevista dal Piano Industriale anche attraverso il mantenimento delle attività nel territorio attraverso i Poli di Bperservices esistenti, garantire gli esodi e l'accesso al Fondo di Settore per i colleghi che maturano il diritto alla pensione entro la fine del 2020 con percentuali omogenee nei vari territori e incentivare la mobilità volontaria sia per i colleghi con professionalità sia per quelli con potenziale che intendono investire sul loro futuro.

Come ampiamente già detto in passato il saldo algebrico delle uscite alla fine del Piano dovrà essere di 581 unità, a fronte di complessivi 1.088 che ricomprendono anche quelli previsti nell'operazione di fusione della Banca Popolare del Mezzogiorno, Banca della Campania e Banca Popolare di Ravenna, già disciplinati con l'accordo del 17 dicembre 2014.

Saranno infatti 507 i colleghi ricollocati in servizio in attività di nuova costituzione e nei vari cantieri previsti per la realizzazione del Piano Industriale; a breve verranno avviate le relative procedure (ne sono previste più di settanta) che, parte integrante del Piano Industriale, sono finalizzate alla sua completa realizzazione.

E' prevista l'uscita obbligatoria per chi matura il diritto all'AGO entro il 31 dicembre 2017, il collocamento a riposo, per chi aderisce agli incentivi previsti dall'accordo, avverrà il 31 dicembre 2016, ma coloro i quali maturano tale diritto nel 2017 potranno andare in pensione nel mese di pertinenza o chiedere di andare in pensione con decorrenza primo gennaio 2017 ed accedere alle previsioni della sezione Ordinaria del Fondo di Settore con integrazione a carico della banca; per tutti è previsto un incentivo pari al preavviso di cui alla tabella 6.2 del CCNL 31/3/2015 e per i dirigenti articolo 28 comma 1 lettera b del CCNL 13 luglio 2015, con un incentivo alla tempestività di 1.000 euro. Se non si dovesse raggiungere l'obiettivo si attiverà la L. 223/91.

E' prevista l'uscita volontaria e incentivata dei colleghi che maturano i diritti AGO dal 01.01.2018 al 31.12.2020 con l'adesione al Fondo, le cui richieste, pari a 316 unità, verranno accolte con i seguenti limiti per ambito territoriale:

1) Lombardia, Triveneto e Piemonte	7
2) Emilia Ovest	5
3) Emilia Centro	63
4) Romagna	32
5) Tosco Emiliana	15
6) Lazio	4
7) Adriatica	18
8) Campania	43
9) Mezzogiorno	19
10) Sardegna	110

In alternativa al Fondo, e qualora ciò risulti meno oneroso, si può richiedere il riscatto di periodi contributivi per poter accedere al diritto alla pensione entro il dicembre 2017.

Sono inoltre previste 200 assunzioni di profili specializzati, in particolare per le nuove aree di business (Digitale e Omnichannel). Le selezioni dei candidati saranno realizzate con una particolare attenzione ai territori maggiormente interessati dalla manovra prevista dal Piano Industriale e con minori opportunità d'impiego, caratterizzati da difficoltà occupazionali, con l'obiettivo di contribuire a garantire condizioni di equilibrio sociale; Pertanto, per permettere le 200 assunzioni, le uscite di personale effettive nel corso del Piano potrebbero arrivare a 781.

Per quei lavoratori che dovranno subire la mobilità territoriale quale diretta conseguenza del Piano Industriale - sia essa giornaliera o non giornaliera - le previsioni e le misure sono le stesse che furono stabilite nell'accordo dello scorso Piano che prevede un contributo per l'affitto che va dai 900 ai 1.300 euro a seconda dell'inquadramento o un contributo giornaliero alla mobilità che viene erogato per fasce di percorrenza chilometrica e va da un minimo di 4 ad un massimo di 36 euro al giorno.

Al riguardo segnaliamo che la mobilità volontaria non giornaliera, oltre a prevedere un percorso formativo finalizzato ad uno sviluppo professionale, sarà maggiorata del 10%.

Abbiamo inoltre condiviso un percorso di confronto che si dovrà concludere entro la fine dell'anno la cui finalità è quella di regolamentare - a livello di Gruppo - il pendolarismo. In questo modo potremo tutelare anche coloro che saranno interessati dalla mobilità giornaliera c.d. "a scorrimento" a seguito delle numerose manovre del Piano Industriale (chiusura filiali, revisione delle sezioni, creazione del modello Hub and Spoke) e istituire - in tema di pendolarismo - un sistema omogeneo di trattamenti che - anche per effetto della sovrapposizione delle normative esistenti nelle Aziende tempo per tempo incorporate - sono ancora estremamente differenziati.

Tra le varie misure previste per realizzare risparmi, oltre alla manovra sul personale, si è definito che nel corso dell'anno vengano fruite, con l'impegno per la banca ad adottare tutte le misure necessarie per il loro utilizzo, tutte le ferie ed ex festività ed il progressivo azzeramento della banca delle ore da realizzarsi entro dicembre 2017. Nel permettere il contenimento dei costi abbiamo salvaguardato il principio che i dipendenti conservassero il diritto a godere delle ferie previste, della banca ore e delle festività soppresse, comprese quelle pregresse, che BPER nel suo progetto intendeva far perdere, visto che al termine del periodo previsto per il recupero, non avrebbe più monetizzato

Inoltre l'accordo prevede la possibilità di chiedere riduzioni di orario di lavoro con accesso alle previsioni dell'articolo 5 della parte Ordinaria del Fondo di Settore (retribuzione al 60% delle ore non lavorate).

Il nostro impegno è stato massimo per evitare mobilità territoriale e abbandono del territorio, ci siamo riusciti convincendo l'azienda a costituire altri due poli del Contact Center, attualmente presente a Modena con 15 lavoratori e che a regime impiegherà 115 lavoratori, che saranno ubicati uno in Sardegna (30 risorse) ed uno in Campania (25 risorse); l'Help Desk di Sassari verrà incrementato di cinque unità con contestuale riduzione di quello di Modena e la costituenda Phone Collection, che vedrà impegnati dieci risorse, verrà realizzata in Sardegna. Abbiamo inoltre avuto assicurazioni che al Polo di Bperservices di Sassari verranno trasferite attività di middle-office che impiegheranno dieci unità, oltre a mantenere a Sassari l'attività specialistica di Regolamento/Trasferimento Titoli, inizialmente destinata a Modena.

In questo modo abbiamo equilibrato territorialmente le potenziali adesioni al Fondo di Settore che vedeva in una prima fase penalizzati i lavoratori della Direzione Territoriale Emilia Centro.

Inoltre, nell'accordo è previsto il ricorso al Part-Time, allo smartworking e postazione di lavoro con l'attivazione di lavoro da remoto.

Infine sono previste misure che tuteleranno i colleghi che, già esodati, potrebbero trovarsi nella condizione di non avere coperture economiche a causa di riforme pensionistiche allo stato non prevedibili.

L'accordo ha anche stabilito che i lavoratori nati dal primo gennaio 1959 al 31 dicembre 1961 dovranno presentare l'ECOCERT ai fini della determinazione della data di maturazione dell'AGO; su questo argomento a breve verrà diramata una circolare aziendale aderendo alla quale si potrà delegare l'azienda per la richiesta del suddetto certificato all'INPS.

Raccontata così sembrerebbe una passeggiata, contraddistinta da "gentleman agreement" tra Azienda e sindacato, ma vi possiamo assicurare che non è stato facile. Diversi sono stati i momenti di tensione tra la delegazione sindacale e quella aziendale, aver proseguito senza soluzione di continuità le trattative nel periodo "agostano" è la prova evidente che il fattore tempo non fosse indifferente per sottoscrivere un accordo a tutela dei colleghi. Altri elementi da non trascurare sono stati la lunghezza della trattativa, durata due mesi, e la differente filosofia del Piano Industriale rispetto al precedente, con una forte propensione ad accentrare diverse lavorazioni a discapito della periferia. Nel passato fu proprio la creazione di Poli di Bperservices a rendere la realizzazione del Piano meno dirimpente sul versante della mobilità territoriale.

E' un accordo in linea con la situazione attuale e fortemente condizionato dagli eventi, futuri ed incerti, che interesseranno soprattutto le Banche Popolari a seguito dell'improvvido e prematuro provvedimento del Governo che le obbliga alla trasformazione in S.p.A.

Siamo certi di aver tutelato al meglio i colleghi, in particolare coloro che, impegnati nella realizzazione del Piano, ne subiranno le conseguenze sul versante della mobilità, sia essa professionale che territoriale.

Le previsioni concordate rappresentano un utile sistema di garanzie e di tutele, ma siamo anche consapevoli che la realizzazione dei progetti previsti dal Piano Industriale, ed il governo concordato delle sue ricadute sul personale, sarà il risultato di un duro confronto, che ci vedrà impegnati sin dall'inizio di settembre.

Nel frattempo vigileremo con costante attenzione che, la progressiva realizzazione delle riorganizzazioni previste, sia effettivamente e concretamente orientata al miglioramento dell'efficienza e delle condizioni di lavoro.

L'accordo sarà illustrato nelle assemblee che si terranno nel prossimo mese di settembre.

Modena, 17 agosto 2015

COORDINAMENTO SINDACALE UNITARIO DEL GRUPPO BPER
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UIL C.A. UNI.SIN.