



Segreterie di Gruppo BPER

Modena, 9 Agosto 2012

Attuazione Piano Industriale BPER 2012-2014 Quarta puntata

Prosegue il confronto tra Sindacato di Gruppo e delegazione datoriale finalizzato a concordare l'accordo quadro necessario a gestire e governare, nella maniera più omogenea ed unitaria possibile, le ricadute sul Personale derivanti dalla realizzazione del Piano Industriale.

La trattativa, che vede la partecipazione anche dei segretari nazionali delle varie sigle sindacali, è stata oggetto di un approfondito confronto su molte tematiche collegate alla questione esuberi: prossime fusioni, costituzione di poli territoriali, esodi incentivati, accesso al fondo "esuberi", decentramento di lavorazioni e attività attualmente accentrate a Modena o gestite in outsourcing, costi complessivi del piano, possibilità di future assunzioni.

L'incertezza del quadro complessivo aziendale (e nazionale) e la volontà di ricercare una necessaria equità sociale all'interno del gruppo richiedono risposte chiare e strumenti efficaci tali da garantire: il mantenimento di adeguati livelli occupazionali, un'equa distribuzione dei sacrifici richiesti, un'efficace decentramento di attività che possa annullare il ricorso a mobilità territoriali.

In questo contesto è importante ribadire che il gruppo non risulta in difficoltà economiche, come invece sta succedendo in altre realtà: per questo motivo l'approccio alla procedura non è emergenziale ma di miglioramento dello status attuale.

Nella giornata dell'8 di agosto la delegazione Aziendale ci ha fornito una serie di informazioni richieste nell'incontro precedente e consegnato una prima bozza di "verbale d'accordo" per la chiusura della procedura.

Dopo un primo esame del testo abbiamo rassegnato all'Azienda una posizione unitaria che poneva una serie di questioni pregiudiziali all'esame nel merito delle soluzioni specifiche da concordare.

Nello specifico, per citare le questioni più rilevanti, abbiamo richiesto:

- Un impegno preciso da parte della Azienda in ordine all'adozione di misure finalizzate a perseguire gli obiettivi di contenimento dei costi che il PI si prefigge, non solo attraverso la riduzione del "costo del Personale", ma anche di tutti gli altri costi, a partire dagli emolumenti dei top manager, dalle elargizioni unilaterali a qualunque titolo e non derivanti da contrattazione collettiva, dalle consulenze, dalle spese legali etc.
- Una più specifica indicazione relativa alla stima del numero di "risorse liberate" dalla realizzazione delle iniziative di riorganizzazione e ristrutturazione delle aziende previste nel PI. con specifica degli esuberi attesi azienda per azienda;
- Una clausola di salvaguardia a tutela dei colleghi che dovessero subire gli effetti negativi di una eventuale ulteriore modifica del sistema previdenziale, tale da impedire agli stessi di maturare i requisiti pensionistici entro il periodo di permanenza del Fondo Esuberi;

Pur riservandoci una valutazione più approfondita delle posizioni aziendali – illustrateci nel tardo pomeriggio di oggi – riteniamo che le risposte forniteci siano tali da consentire il proseguimento della trattativa.

Alcuni piccoli traguardi sono stati, infatti, raggiunti quali: la disponibilità a non presentare altre procedure almeno fino al 31/8/2012 (scadenza prevista per l'attuale procedura sugli esuberi); la volontà di ricercare garanzie volte a non lasciare i colleghi di qualsiasi azienda del gruppo in balia di nuove normative sulle

pensioni; il controllo dei costi con verifiche puntuali, anche su quelli che non riguardano il personale, con l'obiettivo di raggiungere equità sociale, all'interno del gruppo; la garanzia dell'utilizzo dei medesimi criteri del passato sulle conferme dei colleghi in apprendistato; la gestione degli esuberanti attraverso un primo passaggio volontario e incentivato su coloro che hanno maturato o che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31/12/2014 cui seguirà un momento di verifica sulle disponibilità acquisite e un successivo passaggio obbligatorio nel caso in cui non si fosse riuscito a raggiungere il numero delle fuoriuscite previste dal piano: in questo caso si aprirà anche la possibilità di aderire volontariamente al fondo "esuberanti". In questo secondo passaggio si cercherà di aumentare il numero degli esodati, anticipando di qualche anno la fuoriuscita dei colleghi prossimi alla maturazione dei requisiti, con la corresponsione di una "assegno di pensione" anticipato: questa operazione permetterebbe di effettuare assunzioni di personale.

Per un'intera settimana, dal 10 al 14 settembre, si cercherà di trovare un approdo dignitoso alle tante questioni ancora irrisolte.

Nel frattempo saremo impegnati nell'approfondimento del merito dei singoli istituti dell'accordo (che richiede anche un attento esame tecnico giuridico) e nella elaborazione ed articolazione delle nostre specifiche richieste.

Ci riserviamo di tenervi aggiornati.

Le Segreterie di Gruppo BPER