



Modena 29 ottobre 2019

## Piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021 Firmato l'accordo: Uscite Volontarie e Assunzioni oltre le attese

Stasera, 29 ottobre, dopo una trattativa lunga ed estenuante, durata mesi, è stato sottoscritto l'Accordo Quadro per la gestione del Piano Industriale 2019/2021 e delle ricadute sui lavoratori del Gruppo.

Si è trattato di un percorso complesso: per la prima volta abbiamo dovuto confrontarci con il progetto, annunciato dall'Azienda alla presentazione del Piano, di circa 1300 uscite, rispetto al quale le OO.SS. hanno dichiarato, sin da subito, la loro contrarietà con particolare riguardo al taglio occupazionale e al depauperamento dei territori, ritenendolo un errore gravissimo.

Soprattutto, è stato affermato che era necessario aumentare le nuove assunzioni anche nella convinzione che il Piano, così come strutturato, ricadrà ancora una volta sui lavoratori causando maggiori carichi di lavoro.

Le Organizzazioni sindacali hanno inoltre dichiarato l'indisponibilità ad accettare ulteriori interventi peggiorativi dal punto di vista sociale e occupazionale anche in caso di mancato raggiungimento dei parametri di piano dichiarati dall'azienda.

Come detto la trattativa è stata lunga, ma i risultati conseguiti sono di sicuro valore.

### USCITE

La parte dell'accordo che riguarda le complessive 1.289 uscite prevede:

- **pensione** - uscita incentivata e volontaria con diritto immediato alla pensione per chi matura i requisiti pensionistici entro il 1/1/2022;
- **accesso volontario al Fondo di Solidarietà** - per chi matura i requisiti pensionistici da 1/1/2021 fino al 1/1/2026 - uscite dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all'anno di maturazione del diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo); coloro che maturano la pensione nel 2021 avranno la possibilità di optare fra fondo, uscendo prima, e pensione diretta;
  - "Opzione Donna" e "Quota 100" - uscite volontarie e incentivate ;
  - **Riscatto laurea**, anche parziale, qualora lo stesso consenta di maturare i requisiti per l'accesso diretto alla pensione o di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi).

Nei prossimi giorni verrà emanata la circolare aziendale che dettaglierà le modalità con cui poter aderire. La scelta andrà fatta entro la fine dell'anno e sarà previsto un "premio di tempestività" se l'adesione avverrà entro il 30 novembre.

## NUOVE ASSUNZIONI

alle **141 assunzioni** già effettuate da gennaio sino al 31/8/2019, le aziende del Gruppo ne effettueranno altre **645** entro il 31/12/2021; il rapporto fra entrate ed uscite sarà quindi di 2 a 1.

Ben **443** di queste verranno effettuate direttamente **nei territori** dove usciranno le persone, privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione e maggiori percentuali di uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari, tra cui almeno 83 somministrati oltre ai 55 già assunti da inizio anno.

Inoltre per 38 apprendisti e 37 tempi determinati BPER ha dichiarato l'impegno a valutare la stabilizzazione.

## NORME GENERALI

Le importanti operazioni, a partire da quelle già programmate per il 25/11 con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del "semicentro" (aree e direzioni territoriali/regionali) potranno determinare mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (il cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la **regolamentazione sui trasferimenti** conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede il pagamento per coloro che vengono spostati ad almeno 25 km dalla propria abitazione e la possibilità di avere un alloggio pagato per coloro trasferiti ad almeno 60 km.

Abbiamo inoltre confermato la regolamentazione - a livello di Gruppo - del **pendolarismo ordinario** fino al 2021, misura necessaria e non scontata di aiuto alla mobilità causata dalla capillarità della rete e dalle caratteristiche dei territori.

Tra le varie misure previste, oltre alla manovra sul personale, si è definito che nel corso dell'anno vengano fruite, con l'impegno per la banca ad adottare le misure necessarie per il loro utilizzo, tutte le **ferie ed ex festività**, il tutto nel pieno rispetto del Contratto Nazionale.

Rinnovata la previsione della possibilità di chiedere le c.d. **giornate di solidarietà** (con retribuzione al 60% delle ore non lavorate e contribuzione intera). Tale misura, già sperimentata con successo presso i lavoratori nel precedente Piano, andrà regolamentata nell'immediato futuro.

Anche sul tema del **part time** è stato rinnovato l'Accordo esistente che prevede,

- i part time in corso con scadenza entro il 31/12/2021 saranno prorogati di 2 anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;

- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno 2 anni.

Tutto ciò ovviamente e come sempre, **compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive** che non sono omogenee su tutto il territorio.

Viene istituita la **Banca del Tempo solidale**, finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, utilizzabili da quei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione permessi, eccedenti le proprie dotazioni, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

Su entrambi questi istituti la regolamentazione è rinviata all'anno prossimo, come anche per quella inerente l'Hub, lo Smart working e le possibilità di flessibilità oraria.

Sono previsti **momenti di verifica** per valutare gli impatti derivanti dalla cd "manovra del personale" e, misura totalmente innovativa per il settore, un confronto preventivo circa gli eventuali spostamenti di lavorazioni fra i territori che il piano potrebbe comportare.

In considerazione della prossimità della fusione di Unipol Banca, è stata convenuta l'ultrattività delle norme qualificanti del welfare aziendale relative a: Fondo pensione, Polizza sanitaria, Premio di anzianità, Borse di studio, Provvidenze per familiari portatori di handicap, rimandando l'armonizzazione alle condizioni di BPER all'anno prossimo.

Esprimiamo grande soddisfazione per i risultati conseguiti: la piena volontarietà delle uscite, il consistente incremento delle assunzioni rispetto all'apertura del piano, il totale rispetto della normativa di legge e contrattuale, senza alcuna deroga, sono, a nostro avviso elementi qualificanti dell'Accordo nel panorama nazionale e garantiscono tutele e futuro a tutti i lavoratori del Gruppo BPER di oggi e di domani.

Segreteria FABI Gruppo BPER



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI