Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

Sono ripartite a pieno regime le trattative. Molti i temi sul tavolo, tutti di grande rilevanza e per i quali siamo alla ricerca di accordi di reciproca soddisfazione.

- **Buono pasto elettronico**: stiamo costruendo un percorso a step crescenti nel tempo, che porti a cifre più remunerative rispetto a quelle attualmente erogate, capaci anche di appianare le attuali differenze a livello di Gruppo ed estendere ulteriori benefici sia ai dipendenti che non ne hanno sinora usufruito, sia a quelle categorie/situazioni sino ad oggi escluse (es. allattamento, lg.104).
- **Fusione CR Bra e CR Saluzzo**: ci si muove verso l’armonizzazione dei contratti integrativi, con l’obiettivo di non disperdere diritti e tutele tipici delle due ex Casse di Risparmio. Nel frattempo, le “vecchie” previsioni sono state prorogate fino al 20 settembre, termine entro il quale auspichiamo di giungere alla firma.

Smart Working (ordinario): l’Azienda ne ha proposto la regolamentazione con specifico accordo. E’ bene ricordare che il tema del “lavoro agile” è stato inserito per la prima volta nel recente CCNL ed è entrato prepotentemente nel quotidiano anche a seguito della recente pandemia. Di concerto con le Segreterie Nazionali stiamo facendo approfondimenti e valutazioni, affinché quella che potrebbe essere una opportunità gradita a molti colleghi non si trasformi invece in un rischio (es. utilizzo di strumentazione propria, arredi non ergonomici, orari di lavoro dilatati, fino al ritorno al cottimo).

A questi argomenti se ne aggiungono altri che non abbiamo ripreso per carenza di tempo (tra questi gli **Agenti Non Standard** per i quali si sta cercando di corrispondere i giusti inquadramenti, e la **Banca del Tempo Solidale** per donare volontariamente giornate di ferie/banca ore a colleghe/i in difficoltà, unitamente all’Azienda che contribuisce con un suo plafond), argomenti ai quali si aggiungono quelli che verranno presentati settimana prossima (**Centri Imprese** e **Razionalizzazione Sportelli**).

Riduzione pausa pranzo: prorogata tale opportunità per una ulteriore settimana, al momento fino al 20 settembre.

Al termine di questa tre giorni abbiamo avuto modo di confrontarci con il Responsabile Risorse Umane di Gruppo, dott. Giuseppe Corni, toccando in particolare un tema di estrema attualità: **GEMINI**, ovvero la parte di operazione Intesa-UBI che interessa il nostro Gruppo con l'acquisizione di 532 filiali.

Indicativamente nella seconda metà di settembre BPER raccoglierà le adesioni per ricapitalizzarsi ed essere così pronta a ricevere il nuovo ramo d'azienda. Dall'altra parte UBI dovrà nominare il nuovo CDA e deliberare/aderire all'operazione di cessione. Si arriverà quindi a metà ottobre/inizi novembre entrando nel vivo della procedura sindacale. L'intero iter di incorporazione potrebbe concludersi entro il primo semestre 2021.

Per l'allineamento verranno coinvolte oltre 2700 risorse BPER (virus permettendo). Si vorrebbe gestire la fusione il più possibile in modalità digitale/da remoto, affiancando eventualmente personale in presenza (800 persone) presso le filiali. Verranno inoltre "gemellate" filiali UBI ad altrettante BPER, auspicando un graduale passaggio di conoscenze in termini procedurali e di prodotti tra colleghi, oltre a piattaforme/tutorial informativi/formativi a distanza dedicati. Questo processo dovrebbe durare indicativamente 10/12 settimane, salvo ulteriori investimenti mirati, valutati singolarmente – ciò per conciliare anche le necessità dei tanti colleghi coinvolti e delle agenzie che per diverso tempo vengono private di risorse.

Il confronto con DR, Area Manager e Titolari di Filiale per il reclutamento/gestione delle risorse di cui sopra è già aperto: in queste settimane si terranno incontri e riunioni* ad hoc.

Esternalizzazioni

Questo è un termine che non vorremmo mai sentire né scrivere (infatti i più forbiti parlano di *outsourcing*). Fatto sta che BPER metterà a terra questo tipo di scelta per un periodo di dodici mesi, in particolar modo in ambito finanza, global-transaction, credito, sistemi periferici e middle office.

Al momento ci è stata esclusa ogni ipotesi di cessione di ramo d'azienda e di lavoratori: escono dal perimetro di Gruppo alcune attività a dir loro non più gestibili con le sole attuali risorse, visto l'incremento dei volumi e delle masse derivanti dall'incorporazione di UBI. Così facendo si alleggeriscono strutture e si recuperano risorse da poter impiegare in altri ambiti. Già a partire dalle prossime settimane inizierà una fase di test per valutarne opportunità e fattibilità: se gli esiti saranno positivi, si procederà come sopra esposto ad appaltare a terzi tali processi.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo manifestato la nostra forte contrarietà all'esternalizzazione: il rischio che poi, finito il periodo di temporanea necessità, queste lavorazioni non rientrino è un'eventualità che ha già precedenti nel settore. Riteniamo, come già in passato abbiamo sostenuto, che questa temporaneità dichiarata debba essere accompagnata da fatti concreti di investimenti in organizzazione, tecnologia e risorse umane, che garantiscano il rientro di tutto il lavoro in coerenza con le dichiarazioni aziendali.

Già da lunedì torneremo ad incontrarci e sarà nostra cura tenervi aggiornati sugli sviluppi.

**In relazione alle previste discutibili e discusse riunioni indette in presenza, oltre a ribadire la nostra contrarietà vista*

l'assenza dei requisiti di urgenza e indifferibilità – tali riunioni si possono tranquillamente fare utilizzando piattaforme digitali, senza esporre i colleghi ad inutili rischi, senza spreco di danari, evitando inutili straordinari e rientri al domicilio in alcuni casi anche in nottata – abbiamo espresso la nostra preoccupazione che queste occasioni ***rappresentino esclusivamente un pretesto per "Buone Pressioni Commerciali"****.*

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Modena, 11 settembre 2020