



POCHI dati... e NON BUONI!
Incontro annuale del 21 maggio 2026
ex art. 14 CCNL 23/11/2023

Ieri, giovedì 21 maggio, si è svolto un incontro sindacale nel quale abbiamo approfondito l'analisi dei dati forniti dall'Azienda sull'andamento dell'occupazione e sull'organizzazione della Banca, riferiti all'anno 2025. Dati che, purtroppo, riconfermano un modello organizzativo caratterizzato da forti criticità:

- eccessivo utilizzo di contratti di somministrazione;
- crescente mobilità territoriale;
- circa 2 mila trasferimenti interni in un solo anno, di cui meno del 2% in accoglimento di richieste dei Colleghi;
- uscita di 1500 dipendenti nell'ultimo triennio, soprattutto a danno della rete;
- part-time, quando concessi, non sempre rispondenti alle effettive esigenze dei richiedenti;
- difficoltà a fruire efficacemente della formazione e limitato ricorso allo smart-learning;
- utilizzo non strutturale dello smart working, la cui concessione spesso resta a discrezione del responsabile;
- crescente concentrazione delle attività in pochi grandi poli operativi a discapito di altri territori.

Le conseguenze di questa situazione, ancora una volta, ricadono sul personale in termini di aumento dei carichi di lavoro, instabilità e insicurezza, mentre (come riferitoci da tante/i Colleghe/i) si ravvisa un diffuso "downgrade" dei giudizi professionali.

All'Azienda, pertanto, chiediamo:

- un piano di rafforzamento occupazionale, con nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la progressiva riduzione del ricorso al lavoro somministrato attraverso la stabilizzazione dei contratti in corso;
- una maggiore condivisione nei processi di mobilità;
- un confronto preventivo sulle riorganizzazioni;
- una reale ed esigibile conciliazione tra vita e lavoro;
- concreta possibilità di ricevere formazione efficace;
- la fruizione nella massima misura prevista delle giornate di smart-learning;
- l'avvio di un confronto sulla estensione dello smart-working alla rete.

In questo contesto, avere la certezza che gli accordi sottoscritti tra Azienda e Sindacati siano rispettati alla lettera e costituiscano la pietra miliare di una reciproca correttezza di rapporti, renderebbe la vita lavorativa delle Colleghe e dei Colleghi e le relazioni industriali migliori e più serene.

Alla BPER ancora una volta diciamo che occorre investire in:

- nuove assunzioni;
- qualità del lavoro;
- dignità professionale;
- conciliazione tra vita e lavoro;
- valorizzazione delle competenze.

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI DI BPER BANCA



BPER Banca: pochi dati e non buoni, servono assunzioni e qualità del lavoro

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN