Coordinamento Sindacale del Gruppo BPER e di Unipol Banca

Il piano industriale del Gruppo BPER: il modo migliore?

Best Way, il modo migliore, il piano industriale del Gruppo BPER, presentato dopo numerosi rinvii il 28 febbraio scorso a oltre un anno dalla fine della valenza di quello precedente, giunge in un momento di complessivo rallentamento della crescita del PIL globale ed europeo e di tensioni commerciali e si svilupperà in un mercato domestico caratterizzato da debolezza e da un "rischio Paese" in aumento.

Il piano, che ricomprende anche gli effetti delle operazioni strordinarie annunciate a febbraio scorso quali l'acquisto totale delle azioni del Banco di Sardegna da parte della capogruppo e l'acquisto di Unipol Banca, vedrà la fra le proprie "leve" principali:

– la semplificazione societaria con la fusione in BPER Banca di Unipol Banca, Cr Bra e Cr Saluzzo e l'incorporazione nella capogruppo di BPER Services;

– la "razionalizzazione" della rete attraverso la chiusura di circa 230 filiali;

– l'ulteriore "focalizzazione" sul comparto Bancassicurazione, lo sviluppo della multicanalità e il rafforzamento del credito al consumo;

– la prosecuzione del derisking (la diminuzione dei rischi sul credito) anche attraverso l'ulteriore cessione di crediti deteriorati.

Ciò determinerà, negli obiettivi di BPER, la diminuzione di circa 1.700 dipendenti compensata dall'assunzione di 400 addetti con un saldo negativo di circa 1.300 lavoratori. Dall'analisi del piano si evince come sia basato principalmente sulla riduzione dei costi (dipendenti e rete fisica delle filiali) e sulla concentrazione nel settore assicurativo con il rischio di un aumento delle pressioni per la vendita, mentre i seppur importanti investimenti in tecnologia e innovazione risultano probabilmente ancora insufficienti per garantire servizi sempre più adeguati alla clientela e per favorire e accompagnare la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi.

Nella trattativa che si aprirà a breve per gestire le "ricadute" del Piano sui lavoratori, la FISAC/CGIL ritiene che occorrerà

– prevedere maggiori assunzioni di personale rispetto alle 400 già annunciate anche, come ha dichiarato BPER, a "supporto del ricambio generazionale" partendo dalla stabilizzazione dei troppi lavoratori precari che prestano o hanno prestato servizio nel Gruppo;

– un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata: flessibilità "buona" (quella favore e non contro i dipendenti), part time, smart e hub working/learning (cioè lavoro e formazione da casa o da un luogo

vicino a casa), permessi per eventi vari dovranno diventare “normalità” e non “concessione”;

– garantire un clima lavorativo con organici adeguati e non in continua emergenza, superando una “cultura” organizzativa che oggi pare più “contro” che “al servizio” dei lavoratori;

– dislocare i lavori dove ci sono le persone, mantenendo e aumentando la natura “policentrica” del Gruppo, in modo da preservare le professionalità, le competenze, l’occupazione e l’economia dei territori;

– prevedere formazione adeguata, e non solo formale, alle continue sfide del mercato;

– prevedere politiche di genere che valorizzino il contributo di tutte le colleghe e i colleghi;

– garantire a coloro che intravvedono il traguardo della tanta agognata pensione di poterla raggiungere attaverso uscite volontarie.

Le previste fusioni dovranno avvenire limitando la mobilità territoriale e preservando la professionalità dei colleghi e le migliori pratiche contrattuali.

Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL
del Gruppo BPER e di Unipol Banca

Roma, 22 maggio 2019

Documento conclusivo approvato all’unanimità dai componenti i Comitati direttivi del Gruppo BPER e di Unipol Banca riuniti a Roma il 21 e 22 maggio 2019