Coordinamento Sindacale del Gruppo BPER
Banca Popolare dell'Emilia Romagna

Dopo gli incontri del 9 e 23 luglio, nei giorni scorsi è proseguita la trattativa relativa alla cd "Manovra sul personale" del Gruppo Bper, di cui fa già parte a pieno titolo Unipol Banca, che il Gruppo intende realizzare in esecuzione del Piano Industriale 2019/2021.
La "manovra", secondo l'impostazione aziendale, si articola in quattro temi portanti:
a) riduzione e ricambio anagrafico della forza lavoro;
b) razionalizzazione e contenimento strutturale dei costi;
c) mobilità territoriale e professionale;d) azioni di valorizzazione delle risorse.

Riduzione e ricambio anagrafico forza lavoro

Il Gruppo si propone l'obiettivo più volte enunciato: raggiungere a fine a piano la diminuzione di 1.300 dipendenti tramite l'uscita volontaria di circa 1.500 persone, l'azzeramento del numero dei somministrati (circa 230 a inizio anno) a fronte dell' ingresso di circa 400 nuovi assunti. Per il capitolo "uscite" il Gruppo ipotizza:

- l'accesso al Fondo di Solidarietà per chi matura i requisiti pensionistici fino al 31/12/2025 mediante l'uscita dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, di norma correlate all'anno di maturazione diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo);
- l'uscita incentivata direttamente in pensione per chi matura i requisiti pensionistici entro il 2021;
- uscite incentivate per le d. "Opzione Donna" e "Quota 100";
- il riscatto laurea, anche parziale, qualora lo stesso consenta di maturare i requisiti per l'accesso diretto alla pensione oppure di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi).

Al riguardo, rispetto alla delega che gli oltri 3.500 colleghi del Gruppo hanno dato all'azienda per il calcolo dei dati pensionistici, BPER ha comunicato che a circa 1/3 è stata data risposta, per altri 1.000 la pratica è in lavorazione mentre oltre 1.300 posizioni risultano ancora da evadere. BPER ha comunque comunicato di ritenere che entro il mese di ottobre verrà data risposta a tutti i colleghi.

Rispetto al capitolo assunzioni BPER ha comunicato che da inizio anno ha già affettuato 141 assunzioni (mentre le cessazioni sono state 177).

Razionalizzazione e contenimento strutturale costi

Come già comunicato, il 25 novembre 2019 è prevista la chiusura di 75 filiali nell'ambito dell'operazione di incorporazione di Unipol Banca. Nei 2 anni successivi è invece prevista la chiusura di ulteriori circa 100 filiali (indicativamete il 44% al Nord, il 15% al Centro, il 12% al Sud e il 29% nelle Isole).

Fra le altre misure di riduzione dei costi, BPER intende confermare le misure già adottate negli ultimi anni quali la fruizione di ferie e festività entro l'anno di maturazione e della banca ore entro l'anno successivo.

Analogamente al passato piano industriale è inoltre nuovamente prevista la possibilità, per il prossimo biennio, di utilizzare

su base volontaria e in modalità che dovrà essere regolamentata delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

Rispetto alla rete e alle cd strutture di Semicentro

- entro la fine dell'anno circa 200 filiali dovrebbero essere trasformate in cash light (cioè con la chiusura del servizio di cassa il pomeriggio) e, per alcune di esse, con l'adozione di una nuova modalità di servizio cassa leggera "verticale" (ovvero, per uno o due gg la settimana non effettuerebbero servizio di cassa);
- è prevista contemporaneamente all'operazione di fusione di Unipol Banca la creazione in Bper Banca di 12 Direzioni Regionali in sostituzione delle attuali 10 Direzioni Territoriali (con 33 Aree territoriali) mentre una ulteriore è prevista al momento della fusione di Cr Bra e Cr

Mobilità territoriale e professionale

Per effetto delle incorporazioni delle banche (la prossima di Unipol Banca e le future della Casse piemontesi) e della manovra in uscita del personale, sarà inevitabile dover gestire sia una quota di mobilità territoriale , sia una quota di mobilità professionale – quest'ultima indotta non solo dalla "scomparsa" di alcune posizioni dalla pianta organica, ma anche dalla necessità di mantenere il più possibile i lavoratori vicini ai territori di residenza. La gestione di questa importante fase verrebbe fatta utilizzando una combinazione di strumenti, come la conferma di condizioni economiche per il personale coinvolto (già concordate nel passato piano industriale), lo spostamento di lavorazioni da territori "scoperti" a quellicon con "eccedenze" di personale, il ricorso ad assunzioni mirate sui territori con particolare fabbisogno di risorse e l'incremento del lavoro a distanza (hub e smart working).

Azioni di valorizzazione delle risorse

In questo importante capitolo, rivolto agli oltre 12.000 colleghi che continueranno a lavorare durante e anche oltre la fine del piano, BPER individua alcuni strumenti (part time, flessibilità oraria giornaliera, introduzione della cd "Banca del Tempo", incentivazione di hub e smart working, formazione svolta in modalità smart) oltre alla salvaguardia dei percorsi professionali già acquisiti e di quelli in corso di acquisizione al fine di non disperderne competenze e decorrenze, nonchè sullo sviluppo di percorsi nuovi.

La trattativa entrerà nel vivo le prossime settimane e per poterla svolgere al meglio abbiamo richiesto dati e informazioni al fine di aver una visione completa, attuale e di prospettiva.

Come abbiamo già scritto, il Gruppo BPER, come la quasi totalità degli altri gruppi bancari, con il nuovo Piano industriale prosegue nella "razionalizzazione" strutturale della macchina organizzativa puntando sempre più sulle "nuove attività" (bancassurance e canali digitali).

Per provare a intervenire sulle "ricadute" (le conseguenze) per il personale, riteniamo che siano necessarie regole che non si limitino a limitare i disagi, ma incentivino lo sviluppo di nuovi bagagli professionali e l'armonizzazione di tempi di vita e lavoro.

In particolare, come Fisac CGIL riteniamo che i nostri obiettivi per questa importante trattativa siano:

- la necessità di **evitare l'impoverimento dei territori** (in particolare di quelli, come il Mezzogiorno e le Isole, che già soffrono di problemi socio-economici strutturali);
- **la difesa ed il rilancio, territoriale e professionale, dei colleghi** – con attenzione per quelli di Unipol Banca attraverso una fusione dalle modalità e caratteristiche meno frettolose e tumultuose rispetto a quelle del recente passato;

- un deciso colpo di acceleratore alle **nuove assunzioni**, per colmare i deficit territoriali, per adeguare le dotazioni ai fabbisogni, in particolare in Rete, e per stabilizzare e/o riassumere una quota decisamente superiore al preventivato di lavoratori precari che il Gruppo, in questi anni, ha utilizzato e formato ben aldilà dei picchi straordinari di attività, ed anzi con le caratteristiche di personale

I prossimi incontro sono programmati per i giorni 1/3 e 8/10 ottobre.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Modena, 27 settembre 2019