
FIRST CISL



PUNTO INTERROGATIVO

L'attività sindacale dopo le ferie estive e considerazioni sul prossimo piano industriale

Dopo la firma dell'accordo "aziendale" sulla videosorveglianza e "di gruppo" sulle politiche commerciali, lunedì 10 settembre sono ricominciati gli incontri fra organizzazioni sindacali e azienda. Gli accordi suddetti, come già specificato nei comunicati sindacali di luglio ed agosto, hanno come obiettivo sia la necessità di normare la visualizzazione di immagini (registrate dalle telecamere situate in tutta la rete e negli uffici interne, da parte dell'azienda) che di definire le corrette applicazioni delle politiche commerciali (accordo sulle politiche commerciali).

Nel caso dell'**accordo sulla videosorveglianza** (sottoscritto in BPER Banca), tutte le volte che si verifica la necessità di controllare le immagini registrate, l'azienda deve informare anche le organizzazioni sindacali che hanno la possibilità di partecipare al controllo. La

visualizzazione delle immagini, come indicato nei comunicati e nell'accordo, è possibile in caso di richieste da parte dell'autorità giudiziaria, ma anche per la tutela del patrimonio aziendale umano e strutturale.

Per quanto riguarda l'**accordo sulle politiche commerciali** è stato costituito un apposito organismo paritetico (formato da rappresentanti aziendali e sindacali) che, ricevendo le segnalazioni dei dipendenti in forma anonima tramite indirizzi email dedicati, intestati sia ai singoli sindacati sia paritetici ad azienda e sindacati, può attivare procedure di verifica e di richiesta di blocco delle attività contrarie rispetto a quanto indicato nell'accordo stesso; sono infatti previste limitazioni o regolamentazioni alle dinamiche delle politiche commerciali del gruppo BPER. Le procedure per le segnalazioni verranno attivate a breve tramite apposita comunicazione.

Gli **incontri “di gruppo”** previsti questa settimana prevedono tra l'altro:

- continuazione della trattativa sull'applicazione del modello di servizio Footprint in CR Saluzzo;
- continuazione della trattativa sulla procedura Bancassurance;
- verifica di alcune diverse interpretazioni su Footprint e pendolarismo;
- ripresa del confronto su alcune questioni che riguardano call e contact center, in particolare per quanto riguarda le registrazioni telefoniche.

La prossima settimana riprenderanno gli **incontri “aziendali”** e riguarderanno in particolare:

- verifiche polizza sanitaria;
- inizio trattativa su chiusura filiale di Sassuolo agenzia 3;
- inizio discussione su formula premio aziendale (VAP) BPER Banca 2018, erogazione 2019;

Negli incontri di questi giorni, oltre alle tematiche indicate, abbiamo ricevuto un veloce aggiornamento sugli impegni delle prossime settimane in attesa degli incontri sul piano industriale. Le attese sul prossimo piano industriale (2019-2021), con uno slittamento di un anno (il 2018), sono molto alte per tutti i soggetti interessati: soci, dipendenti (di cui quelli vicini al pensionamento), clienti, territori. I rumors degli ultimi mesi non hanno fatto altro che aumentare la confusione e le incertezze sulle

prospettive. Il ritardo di oltre un anno rispetto alle previsioni iniziali ha comportato difficoltà in particolare per il personale che a nostro avviso rimane in generale carente, nonostante le indicazioni aziendali evidenzino, alla data attuale, un leggero esubero di risorse. La verifica effettuata in sede aziendale su tutte le DT della banca ha dimostrato carenze di organico che nemmeno la direzione del personale ha saputo in qualche caso sconfessare. È poi risaputo che stiamo lavorando con diversi **contratti di somministrazione** (circa 250 interinali nel gruppo, di cui 200 in BPER Banca) che sostituiscono, in buona parte, assenze di lunga durata (in particolare maternità, malattie e aspettative).

Dagli articoli di giornale abbiamo appreso che ci potrà essere un **rientro, nelle banche di origine (soprattutto BPER Banca e Banco di Sardegna) di tutti i distaccati in BPER Services** e in altre società del gruppo. Dagli stessi articoli o da altre comunicazioni è evidente **l'impegno di Unipol** sia dal punto di vista finanziario (incremento della partecipazione) che operativo (la procedura attivata a breve sulla bancassurance è molto esplicativa dell'impegno di BPER Banca sul comparto assicurativo). Allo stesso tempo anche l'eventuale operazione di acquisto di azioni del Banco di Sardegna da parte di

BPER Banca potrebbe aprire altri scenari, diversi da quelli ipotizzabili.

Nel precedente piano le operazioni che hanno comportato maggiori esuberi, in tutto il gruppo, sono state in particolare la chiusura di 130 sportelli, la riduzione degli uffici di DG e di BPER Services, l'applicazione del Footprint. Queste operazioni dovevano andare di pari passo con l'adeguamento delle procedure. Ricordiamo che nella riorganizzazione del gruppo del precedente piano è stata ricompresa anche l'operazione di aggregazione di tre banche del gruppo (Banca della Campania, Banca popolare del Mezzogiorno e Banca popolare di Ravenna) effettuata alla fine del 2014 e resa operativa durante il 2015 che ha comportato nell'insieme altri esuberi.

In totale gli esuberi del precedente piano sono risultati pari a 581. L'accordo del 2015 prevedeva inoltre la fuoriuscita di ulteriori 200 colleghi che sarebbe stata compensata da altrettante assunzioni. Infatti a fine piano abbiamo rilevato la fuoriuscita di oltre mille dipendenti in quanto, a quelle previste si sono sommati anche 300 colleghi cessati per motivi fisiologici (dimissioni, licenziamenti e decessi). È importante considerare che nel conteggio del numero dei dipendenti BPER Banca, i contratti a tempo parziale (part-time), incrementati di circa 200 unità nel corso del triennio 2015-2017, pur

rappresentando un'importante opportunità per la riduzione dei costi condivisa con le organizzazioni sindacali, vanno conteggiati in relazione alle ore di lavoro prestate, per cui in molte realtà e nell'intero gruppo la carenza di personale diventa ancora più evidente.

Fatte queste considerazioni, ci auspichiamo che **nel prossimo piano** si tenga conto, tra l'altro:

- dell'**importanza del personale**, con le proprie diversità professionali, che non dovrà essere svilito a mero fattore produttivo e, come tale, misurato solo in relazione al contenimento dei costi bensì come risorse umane, in grado di portare effetti positivi alle performance dell'azienda. Ricordiamo che nonostante le difficoltà incontrate nel corso del precedente triennio, gravato in gran parte da importanti accantonamenti di bilancio, i ricavi sono rimasti in linea con gli anni migliori a conferma dell'immenso impegno profuso, pur fra mille difficoltà, dal personale;
- del **rapporto con i territori** in cui è presente il gruppo che ha contribuito e sta ancora contribuendo allo sviluppo del gruppo stesso;
- dell'**attività bancaria** che purtroppo, in molte occasioni, non svolge un ruolo costruttivo di aiuto alla clientela (siano essi privati o imprese) e una

sostenibilità economica necessaria ed equilibrata;

- della **necessità di recuperare livelli di fiducia** sul sistema bancario che purtroppo, e per colpe non imputabili ai dipendenti, si è enormemente deteriorata negli ultimi anni.

In attesa delle indicazioni che proverranno dal nuovo piano industriale rimaniamo a disposizione per raccogliere eventuali ulteriori considerazioni da parte dei Colleghi.

**SAS di Complesso FIRST CISL
di BPER Banca**

Foglio informativo redatto dalla SAS
di Complesso FIRST CISL di BPER
Banca, a diffusione gratuita.
Riproduzione o utilizzazione
riservate.