



QUARTO INCONTRO CESSIONE RAMI D'AZIENDA: *REPETITA IUVANT*

Si è svolto quest'oggi un nuovo confronto con le Società interessate dalla cessione a BPER dei rami d'azienda di Intesa Sanpaolo, UBI Banca e UBISS, durante il quale si è continuato ad approfondire i temi legati al passaggio delle lavoratrici e dei lavoratori alla nuova azienda.

In particolare, BPER ha illustrato alle OO.SS. un documento, ancora insufficiente e incompleto, nel quale identifica gli istituti e le temporalità che, al momento, non permette di realizzare un accordo volto a garantire un ingresso sereno alle lavoratrici e lavoratori oggetto di cessione a BPER Banca.

Da una prima attenta lettura del documento da parte del Sindacato, sembra che, per ora, non ci siano sufficienti elementi né dal punto di vista delle tutele né da quello dell'impianto stesso della proposta, per costituire la base di un percorso "che dovrà fondere culture sindacali e contrattuali" come più volte dichiarato dalle aziende.

Nel corso dell'incontro, BPER ha ribadito che, considerando le differenti normative rivenienti dai Gruppi coinvolti, risulta complesso completare un'armonizzazione nei termini previsti dalla procedura, confermando l'intenzione di voler avviare un percorso di armonizzazione in un secondo tempo. Tale percorso di armonizzazione dovrà impegnare le Parti aziendali di BPER entro il 30/9/2021 (con valenza quindi per tutto il personale facente parte del nuovo perimetro BPER Banca), mantenendo, fino ad allora, le previsioni normative e contrattuali rivenienti dalle aziende di provenienza.

Anche quest'oggi le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito con forza la necessità di non fondare il dialogo negoziale su meri elementi di rimando che ne sminuirebbero l'importanza e il valore, evidenziando, di conseguenza, la necessità di entrare nel merito delle questioni, rispetto ad alcune importanti previsioni che devono essere garantite:

- mantenimento dei trattamenti economici con salvaguardia degli intangibili diritti individuali di natura retributiva, rappresentati, ad esempio, dal valore del contributo aziendale ai Fondi previdenziali e assistenziali, e dagli *assegni ad personam* ...
- tutela e valorizzazione delle professionalità acquisite
- mantenimento delle tradizioni consolidate negli ultimi anni e frutto di accordi consolidati nel tempo attraverso lo strumento dei congedi straordinari, i permessi social days, gli accordi sulle pressioni commerciali, etc.
- mantenimento delle misure adottate per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro: rilevanza del rapporto di lavoro part-time e incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali
- conferma di importanti istituti socialmente qualificanti di politica sociale quali, ad esempio, il contributo economico per figli, coniuge e genitori disabili.
- tutele sulla mobilità territoriale

Particolare attenzione dovrà inoltre essere prestata a tutto il welfare aziendale con particolare riferimento ai Fondi pensione, alla loro contribuzione alle coperture sanitarie.

Tenuto conto che le Parti hanno riconosciuto l'importanza e la rilevanza sistemica di questa operazione, come Sindacato riteniamo necessario iniziare con grande senso di responsabilità ed altrettanto pragmatismo, ad approfondire le analisi e le riflessioni su alcuni istituti fondamentali per garantire effettive tutele attraverso l'individuazione di soluzioni straordinarie.

Per raggiungere questo obiettivo occorrerà affrontare e trovare adeguata soluzione alle istanze che le Organizzazioni Sindacali considerano fondamentali: concrete previsioni di tutela occupazionale, garanzie sia nell'ambito delle previsioni economiche e normative collettive sia in quelle dei diritti individuali.

Il confronto sulla procedura proseguirà, quindi, nelle giornate del 17 e 18 dicembre p.v.

Milano, 9 dicembre 2020

Segreterie Nazionali

ISP - UBI - BPER

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