



COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER



RIORGANIZZAZIONE

COSA STA ANDANDO IN ONDA

Dal 5 ottobre l'azienda sta proiettando un film intitolato "RIORGANIZZAZIONE" che è un vero e proprio kolossal capace di racchiudere nella sua trama tutti i generi cinematografici.

Commedia

In un incontro con i vertici aziendali, ci è stato prospettato un cosiddetto «*semestre bianco*» per cui il CDA non si potrebbe esprimere che su questioni ordinarie, dato che il suo mandato scadrà ad aprile 2027. Una delle materie ritenute NON affrontabili è ogni richiesta di parte sindacale che comporti esborsi economici. Ma cos'è il «*semestre bianco*»? È un istituto previsto nientemeno che dalla Costituzione italiana che impedisce di fatto, al Presidente della Repubblica, negli ultimi sei mesi del proprio mandato, di sciogliere le Camere. Insomma il CDA è come il Quirinale. Siamo in attesa che qualcuno ci venda il Colosseo. Diciamo che scomodare la Carta Costituzionale per giustificare la difficoltà nel dialogare con i sindacati per trovare soluzioni che salvaguardino i colleghi, dopo aver varato una RIORGANIZZAZIONE colossale, è una raffinata acrobazia retorica.

Giallo

Sin dall'inizio, e a tutt'oggi, l'Azienda ha centellinato le informazioni, gli indizi, che ci possano aiutare nel nostro principale compito in queste circostanze ovvero comprendere e gestire le ricadute di una RIORGANIZZAZIONE aziendale sulle lavoratrici e sui lavoratori. E le informazioni che abbiamo chiesto e che chiediamo altro non sono che dati puntuali su organici, carichi di lavoro, mobilità territoriali, mobilità professionali e percorsi di carriera. Sai com'è... quello che serve per capire dove vuole esattamente arrivare l'Azienda e a noi come salvaguardare Colleghe e Colleghe coinvolti.

Fantascienza

In tema di organici, alla richiesta di avere un dettaglio sul dimensionamento degli organici (tradotto: "quante persone servono per fare questo e quello, NDG e masse amministrate") ci viene risposto che oggi in una filiale/ufficio possono servire 4 persone, domani 3, dopodomani 5. Perché l'organico necessario ora è FLUIDO. Questa impostazione è in evidente contrasto con gli accordi che prevedono un "*organico stabile*", necessario a garantire continuità operativa, sviluppo professionale e qualità del servizio.

Romantico

Per quanto riguarda i costi e i risparmi conseguenti a questa ennesima RIORGANIZZAZIONE, manca una valutazione circa le ricadute economiche sul personale. Addirittura, ci viene spiegato che l'Azienda non ne otterrebbe alcun guadagno: tutto il sacrificio affrontato da Banca, lavoratrici e lavoratori ha il solo scopo filantropico di essere più vicini alla clientela.

Fantasy

Come ogni RIORGANIZZAZIONE comporta, ci saranno dei cambi di ruolo e di percorso professionale. In tutte le slide illustrative proposteci non abbiamo visto nulla della mitologica FORMAZIONE, pilastro del Piano Industriale, che dovrebbe sostenere qualitativamente questi cambiamenti. Nessun ufficio, nessun organigramma, nessun termine in inglese che fa chic e che ci dica che lì c'è, finalmente, la mitica FORMAZIONE.

Storico

Nel precedente piano industriale erano state presentate precise numeriche che riguardavano il raggiungimento di un determinato numero di persone impiegate nel nostro gruppo. Quel numero previsto lo abbiamo già abbondantemente raggiunto, salvo che da qui alla fine dell'anno vi saranno molte altre uscite programmate dal piano esodi e per il numero di dimissioni la cui tendenza è al rialzo in modo preoccupante.

Documentario

L'Azienda utilizza il termine "*natural attrition*" per indicare il fenomeno di riduzione del personale dovuto a pensionamento, decessi e dimissioni. Queste ultime vengono quindi etichettate come "fisiologiche" e inevitabili, ma così facendo si maschera un fenomeno in evidente crescita che invece è spesso sintomatico di **uscite volontarie causate da insoddisfazione o pessima gestione**.

Thriller

Nelle slide che ci sono state presentate c'è poi il mistero delle persone che sembrano scomparire passando da una tabella all'altra. Cambiano i perimetri, cambiano le strutture, cambiano i numeri. Il tavolo sindacale deve ricostruire gli organici incrociando dati di periodi diversi, cercando di distinguere gli effetti degli esodi, delle dimissioni e della riorganizzazione. Ma soprattutto rimane una domanda: dove finiscono le persone che non trovano più posto nei nuovi dimensionamenti? Aspettiamo ancora che l'Azienda ci consegni tutti gli elementi per risolvere l'arcano.

L'Azienda sembra aver già scritto la sceneggiatura, scelto il cast, assegnato le parti e fissato la prima per l'11 gennaio. Alle Organizzazioni Sindacali vorrebbe riservare il ruolo di spettatori, magari con la possibilità di commentare il film a proiezione conclusa. Peccato che il diritto del lavoro e il CCNL prevedano ben altro: un confronto sindacale effettivo sulle CONSEQUENZE delle scelte organizzative, non una semplice presentazione di decisioni già assunte.

Non siamo comparse, siamo gli attori protagonisti.

Modena, 30 ottobre 2026

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN