



Coordinamento Sindacale del Gruppo BPER Banca

Piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021

Firmato l'accordo: Assunzioni, "oltre le attese"

Esodi e pensionamenti volontari a partire da aprile 2020

Confermate e migliorate le tutele per la mobilità e la conciliazione vita/lavoro

Prorogato il welfare di Unipol Banca, la fusione prevista il prossimo 25 novembre

Stasera 29 ottobre, dopo una trattativa lunga ed estenuante, durata mesi, è stato sottoscritto l'Accordo Quadro per la gestione del Piano Industriale 2019/2021 e delle ricadute sui lavoratori del Gruppo.

Si è trattato di un percorso complesso: per la prima volta abbiamo dovuto confrontarci con il progetto, annunciato dall'Azienda alla presentazione del Piano, di circa 1300 uscite, rispetto al quale le OO.SS. hanno dichiarato sin da subito la loro contrarietà, con particolare riguardo al taglio occupazionale e al depauperamento dei territori, ritenendolo un errore gravissimo.

Abbiamo con forza rivendicato che era indispensabile incrementare le nuove assunzioni, nella ferma convinzione che il Piano, così come strutturato, ricadrà ancora una volta sui lavoratori causando maggiori disagi e carichi di lavoro.

Le Organizzazioni sindacali hanno inoltre dichiarato che non saranno disponibili ad accettare ulteriori interventi peggiorativi dal punto di vista sociale e occupazionale anche in caso di mancato raggiungimento dei parametri di piano dichiarati dall'azienda.

Ecco i punti principali:

Per coloro che possono "andare"

Come già detto, l'obiettivo di BPER è di giungere a fine piano (2021) potendo contare su 12.739 dipendenti partendo dagli oltre 14.000 di inizio piano.

La parte dell'accordo che riguarda le complessive 1.289 uscite prevede:

- l'uscita incentivata direttamente in **pensione** per chi matura i requisiti pensionistici entro il 1/1/2022;
- l'**accesso al Fondo di Solidarietà** per chi matura i requisiti pensionistici da 1/1/2021 fino al 1/1/2026 mediante l'uscita dal lavoro alle scadenze di fine marzo, giugno, settembre, dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all'anno di maturazione del diritto alla pensione (chi matura prima il diritto alla pensione prima accede al Fondo di Settore); pertanto coloro che maturano la pensione nel 2021 avranno la possibilità di optare fra Fondo, uscendo prima, e pensione diretta;
- uscite incentivate per le c.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).

Nei prossimi giorni verrà emanata la circolare aziendale che dettaglierà le modalità con cui poter aderire. La scelta andrà fatta entro la fine dell'anno e sarà previsto un "premio di tempestività" se l'adesione avverrà entro il 30 novembre.

Coloro che arriveranno (e che già ci sono)

Oltre alle **141 assunzioni** già effettuate da gennaio sino al 31/8/2019, le aziende del Gruppo effettueranno ulteriori **645** assunzioni entro il 31/12/2021, portando pertanto il rapporto fra entrate ed uscite al 50%.

Ben **443** di queste verranno effettuate direttamente **nei territori** dove si realizzeranno gli esodi volontari, e saranno privilegiate le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista occupazionale garantendo una maggiore percentuale di assunzioni proporzionale alle uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari. In particolare:

- almeno 83 somministrati oltre ai 55 già assunti da inizio anno;
- 38 apprendisti e 37 tempi determinati per i quali BPER ha dichiarato l'impegno a valutare la stabilizzazione.

Per quelli che rimangono

Le importanti operazioni, a partire da quelle già programmate per il 25 novembre prossimo con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del c.d. "semicentro" (Aree e Direzioni Territoriali/Regionali) potranno certamente determinare mobilità territoriale (trasferimenti) e professionale (cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la **regolamentazione sui trasferimenti** conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede una indennità chilometrica per coloro che vengono trasferiti ad almeno 25 km dalla propria sede di lavoro e la possibilità di avere un alloggio pagato per coloro trasferiti ad almeno 60 km.

Fra le altre misure è stata convenuta anche per il 2019/2021 la **fruizione** delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno, con l'impegno per le Aziende del Gruppo di adottare tutte le misure necessarie per il loro effettivo utilizzo.

Anche sul tema del **part time** è stata prorogata la regolamentazione già pattuita quattro anni fa che ha contribuito a far aumentare, sebbene con difficoltà e in modo non omogeneo su tutto il territorio, il numero di colleghi che ne usufruiscono.

Pertanto, salvo diversa richiesta del collega,

- i part time in corso con scadenza entro il 31/12/2021 saranno prorogati di due anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;
- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno due anni.

Tutto ciò ovviamente e come sempre, **compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive** che, anche in questo caso, come sappiamo, non sono omogenee su tutto il territorio.

Analogamente abbiamo prorogato l'accordo sul c.d. "**pendolarismo ordinario**", in scadenza a fine anno per i trasferimenti, per l'appunto, ordinari. Pertanto continueranno a essere coperti dalle previsioni contenute (pagamento a partire dai 35 km) tutti i dipendenti delle aziende attualmente nel Gruppo.

Altra conferma è la possibilità per gli anni 2020 e 2021 di poter usufruire volontariamente di **giornate di assenza** utilizzando il Fondo di solidarietà del settore remunerate al 60%.

Viene istituita la **Banca del Tempo solidale**, finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, utilizzabili a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

Su entrambi questi istituti la regolamentazione è rinviata all'anno prossimo, come anche per quella inerente l'Hub e lo Smart Working (rispettivamente il lavoro da una sede di lavoro più vicino a casa o direttamente da casa).

Sono previsti **momenti di verifica** per valutare gli impatti derivanti dalla c.d. "manovra del personale" e confronti relativi agli eventuali spostamenti di lavorazioni fra i territori che il piano potrebbe comportare.

In considerazione della prossimità della fusione di **Unipol Banca**, è stata convenuta l'ultrattività delle norme qualificanti del welfare aziendale relative a: Fondo pensione, Polizza sanitaria, Premio di anzianità, Borse di studio, Provvidenze per familiari portatori di handicap, rimandando l'armonizzazione alle condizioni di BPER all'anno prossimo.

Si tratta di un accordo che dà garanzie e tutele a tutti e che pone le basi per un "governo" concordato delle ricadute sul personale delle tante iniziative aziendali che continueranno a svilupparsi nei prossimi mesi.

Siamo soddisfatti dell'Accordo sottoscritto che rappresenta, nel panorama creditizio, una novità importante sia per il numero delle assunzioni che saranno effettuate in ragione di un nuovo assunto per due che aderiscono all'esodo, sia per l'impegno assunto dal Gruppo ad effettuare le assunzioni di lavoratori residenti nei territori interessati dagli esodi in proporzione alle rispettive uscite, privilegiando le zone disagiate del Paese.

Modena, 29 ottobre 2019

La Segreteria del Gruppo BPER Banca