

Unicredit: rete al collasso

Rete al collasso: possibile che interessi solo a noi ?

In data odierna si è svolto un incontro durante il quale l'Azienda ci ha illustrato un primo quadro relativo alla nuova occupazione.

Le uscite da Piano Esodi sono state: 367 FTEs al 10 giugno; circa 500 FTEs al 10 agosto e un numero da definire al 10 ottobre, ma nell'incontro del 8 luglio u.s. il dato fornito era di circa 940 FTEs.

L'azienda sta inviando in questi giorni le e-mail ai dipendenti aventi data di cessazione 10 ottobre 2020. Analoghe comunicazioni verranno inviate nei prossimi giorni anche ai colleghi cessandi per pensionamento diretto nei mesi di novembre e dicembre.

A settembre verrà inviata comunicazione ai dipendenti con data di cessazione successiva per avvisare che le loro domande sono accettate (fino a febbraio '28). Alle persone con finestra di uscita marzo-aprile '28 verrà infine comunicato che la loro domanda verrà presa in considerazione per evenienze future. A fronte di queste cessazioni ricordiamo che sono previste dall'accordo 2.4.2020 assunzioni di nuovo personale in rapporto di 1 ogni 2 uscite.

L'Azienda ha dichiarato che nel 2020 i nuovi ingressi saranno circa 800 e non esclude che una parte di questi possano avvenire a gennaio-febbraio 2021.

E dove andranno questi nuovi ingressi?

Il 40% in CBKI (rete-business) – il 5% in CIB – il 40% nella COO area – il 15% in funzioni di governo-supporto.

I cosiddetti stagionali saranno circa 90 a fine luglio, per aumentare a 130 a fine agosto e concludere con 35 ulteriori

ingressi a settembre (totale 165 assunzioni).

Abbiamo più volte denunciato la situazione al **collasso della rete commerciale**, aggravata dalle uscite per gli esodi, dalle ferie e dallo spostamento di risorse alle Task Forces. Situazione certamente non nuova, quella della rete, denunciata innumerevoli volte e che ha portato ad una vertenza nazionale nel dicembre del 2018.

Ma **questo sembra non interessare al nostro management, a quanto pare è una questione che sta a cuore unicamente ai Lavoratori ed al Sindacato**, e i dati sopra esposti lo dimostrano con chiarezza!!! Della rete hanno aderito agli esodi circa il 60% del totale potenziale, ma solo il 40% delle nuove assunzioni andranno a rinforzarla.

Le entrate saranno inoltre successive alle uscite, le quali si ripercuoteranno pesantemente su molte filiali; vanificando di fatto la possibilità di formazione per affiancamento dei nuovi colleghi. **Come apprenderanno pertanto le competenze di color che lasciano?** Da un corso online? L'accordo 2.4.2020 prevede assunzioni preventive alle uscite o almeno contemporanee, di tutto questo non c'è, al momento, traccia.

Siamo ben consapevoli come la pandemia Covid non abbia certamente agevolato il lavoro di selezione dei nuovi assunti e come in questi ultimi mesi le urgenze e le priorità si siano susseguite ed accavallate; tuttavia non riusciamo a comprendere il passo con il quale si intende procedere alle assunzioni previste da un accordo firmato.

Così assolutamente non va!

I casi di **Direttori che consegnano le chiavi e lasciano l'incarico**, oltre ai colleghi sull'orlo di una crisi di nervi e fortemente colpiti dallo stress da lavoro correlato, legato anche alla recrudescenza delle pressioni commerciali, lasciano presagire un'estate bollente e oltre il limite di sopportazione.

Anche noi non supporteremo oltre.

Milano, 28-07-2020

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

dal sito Fisac Unicredit

Banca Fucino: ricevuta sintesi del piano industriale

Care Lavoratrici, cari Lavoratori,

in data 11 giugno abbiamo svolto un ulteriore incontro con l'Azienda, nel corso del quale ci è stata consegnata una sintesi del Piano industriale.

In esso non abbiamo ravveduto particolari novità in confronto a quanto via via espostoci nei precedenti incontri; a tal proposito faremo le nostre valutazioni in merito.

Abbiamo chiesto esplicitamente se ci saranno **esternalizzazioni** o cessioni di lavorazioni all'esterno, con ricadute sull'organico; l'Azienda ha risposto che non ci sono problemi di esuberi, che le attività delle Banche oggetto di fusione sono fra di loro complementari e le sovrapposizioni sono di trascurabile entità e che quindi **non sono previsti esuberi, anzi, sono preventivate ulteriori assunzioni.**

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di una **proroga del Cia**, ormai prossimo alla scadenza, a causa delle necessità aziendali, per procedere con le opportune disponibilità di tempo e di spazio ad una trattativa di rinnovo che tenga conto della giusta armonizzazione dei Lavoratori attualmente di Igea

Banca, ma a brevissimo facenti parte dell'unica realtà post fusione. Ricordiamo, peraltro, che tale intento di armonizzazione di tutti i Lavoratori era già stato espresso dalle nostre OO.SS. nella piattaforma di rinnovo proposta diversi mesi or sono all'Azienda.

Nel prossimo incontro si comincerà a lavorare su alcuni aspetti contrattuali di più agevole trattazione, al fine di equiparare quanto più possibile tutti i Lavoratori della nascente realtà aziendale, ma da parte nostra, resteremo fermi nel pretendere, al tempo stesso, l'estensione di validità del Cia, come garanzia a tutela di tutti.

Vi terremo tempestivamente informati sugli ulteriori sviluppi e vi salutiamo con un fraterno abbraccio.

**C.A.C. Fisac Cgil – R.S.A. UILca
Banca del Fucino S.p.A.**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-fucino/banca-fucino-non-fornisce-copia-del-piano-industriale.html>

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un

contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberanti si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo

Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestrali.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si

aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframme si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione “quota 100” entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria “manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni”, con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all’opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell’azienda come possibile alternativa all’accesso al Fondo di Solidarietà.

Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto

welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori

società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a

continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Verbale Premio 2019

BPER: rischio di alta

pressione

Nella sessione di trattative a Modena di questa settimana, il Vice Direttore Generale Vicario Stefano Rossetti ci ha illustrato il bilancio del gruppo 2019 che ha visto, fra l'altro,

- anche grazie a elementi straordinari, **il 2° risultato di utile netto di tutti tempi**;
- la decisione di aumentare il dividendo per gli azionisti.

Abbiamo colto l'occasione per richiedere

- **"analogo" riconoscimento economico per tutte le colleghe e i colleghi** che hanno contribuito a determinare tale risultato;
- importanti **investimenti tecnologici e informatici** necessari per contribuire a migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi e quindi il servizio alla clientela;
- un'organizzazione del lavoro e politiche commerciali che non "stressino", ma che siano al servizio delle persone che lavorano;
- di dare corso alle **assunzioni** previste dall'accordo del 29/10/19.

Nel rispondere alle nostre "sollecitazioni" il VDGV ha affermato che, considerando il perdurare del periodo dei "tassi 0" e la conseguente necessità di ripensare i ricavi occorrerà:

- sempre maggiore attenzione alla concessione del credito;
- aumentare i ricavi da commissioni;
- puntare sulla bancassicurazione anche valorizzando le sinergie con le compagnie di riferimento dei prodotti collocati.

Ha quindi chiuso l'intervento paragonando il "bancario" a colui che può permettere "la realizzazione dei sogni o la pianificazione del proprio futuro" della clientela, delle persone che ogni giorno incontra: a parer nostro **occorrerà che BPER si adoperi di più per consentire tali opportunità anche ai propri collaboratori.**

Al riguardo, le sempre più numerose segnalazioni che giungono alla Commissione aziendale sulle politiche commerciali di **comportamenti scorretti** unitamente alle sollecitazioni che ci vengono praticamente da tutti colleghi, indicano con chiarezza che il "tema del giorno" è come si vive oggi nel nostro Gruppo.

Vogliamo perciò ribadire che pressioni commerciali, per loro definizione, non possono essere buone così come le ha definite il VDGV Rossetti: in questa azienda **le politiche commerciali non devono mai sfociare in atteggiamenti che ledono la dignità delle persone.**

Da questo punto di vista il 6° Gruppo bancario del Paese ha la necessità di fare un salto di qualità: per "aiutarlo" metteremo in campo tutte le iniziative possibili a nostra disposizione.

Su nostra richiesta, in questa sessione si è anche tenuto l'incontro relativo alla rimodulazione delle filiali cash light. Se l'azienda ha ribadito che si tratta di un modello vincente, noi abbiamo evidenziato i grandi problemi riscontrati sull'operatività e chiesto con forza che vengano attuate tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori e il rispetto dell'orario di lavoro, ivi compresa la pausa pranzo.

Modena, 13 febbraio 2020

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

ISP: il miglior risultato economico dal 2007

Le 00.SS. chiedono assunzioni, riconoscimenti economici e un miglior clima aziendale.

La nuova COO **Paola Angeletti** ha illustrato oggi con competenza e concisione i brillanti risultati 2019 del Gruppo, partendo dall'utile netto che è il più alto degli ultimi 11 anni, evidenziando la crescita dei ricavi, il controllo dei costi, la riduzione del costo del credito, la riduzione degli npl per arrivare ad uno stato patrimoniale rafforzato.

A questo ha aggiunto l'impegno sociale e culturale del Gruppo sottolineando i 50 miliardi di nuovi finanziamenti a supporto della green economy.

Sulle operazioni societarie ha dichiarato che le Banche non possono più rimanere chiuse al loro interno, ma devono stipulare accordi con altre aziende leader di specifici settori.

Infine ha evidenziato l'importanza e la centralità dei dipendenti e ha anticipato che tutte le Divisioni hanno superato gli obiettivi di budget e ciò consentirà l'erogazione piena del PVR contrattato per il 2019.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo rimarcato come tali risultati siano frutto di grande impegno e abnegazione da parte di tutti i colleghi che operano spesso in situazioni

difficili, anche a fronte delle continue riorganizzazioni aziendali.

Per questo motivo abbiamo richiesto:

- Una lungimirante politica occupazionale con assunzioni che assicurino futuro al Gruppo, destinate in particolare alla Rete, al Sud ed alle zone disagiate del Paese
- La salvaguardia della presenza territoriale della Rete, anche per evitare le ricadute sul tessuto sociale
- Un riconoscimento economico adeguato ai colleghi che redistribuisca gli utili
- Sviluppo della professionalità anche attraverso una formazione concretamente fruibile e di qualità
- Uno stop alle pressioni commerciali anche in relazione agli impegni previsti dal recente contratto nazionale, per migliorare il clima aziendale
- Una maggiore attenzione gestionale alle nuove attività quali FOL e Pulse

Abbiamo infine ribadito la nostra contrarietà alle esternalizzazioni per le tensioni e le incertezze che generano nei colleghi, richiedendo le massime tutele per i lavoratori ceduti.

Valutiamo positivamente la disponibilità dimostrata dalla nuova C00, che ha ribadito l'importanza delle Relazioni Industriali e la possibilità di proseguire i confronti su tutte le materie in sospeso e sulle ricadute del Piano d'Impresa.

Milano, 5 febbraio 2020

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

Scarica il volantino

BPER: al via le comunicazioni per pensionamenti e prepensionamenti

A Modena si è tenuto l'incontro per verificare l'adesione da parte dei colleghi di tutto il Gruppo alla "manovra sul personale" derivante dall'accordo del 29/10/19 sul **Piano Industriale BPER 2019/2021**.

L'azienda ha comunicato che hanno aderito 1.591 colleghi, corrispondenti al 79% dei 2.094 possibili beneficiari.

Saranno accolte 1.289 richieste pari alle uscite previste dal Piano Industriale. Di seguito il dettaglio suddiviso per territorio e per tipologia di cessazione.



Tutto il personale che ha presentato la domanda, riceverà nei prossimi giorni apposita comunicazione da parte dell'Ufficio Risorse Umane di Gruppo circa l'accoglimento o meno della stessa. Successivamente, coloro la cui domanda è stata accolta, riceveranno la comunicazione della data e della sede di conciliazione, dell'incentivo definitivo e della data di uscita. Coloro che, a vario titolo, lasceranno il servizio entro il 30/6/2020, saranno convocati per la conciliazione fra fine febbraio e inizio marzo.

Per gli oltre 300 colleghi le cui domande di adesione al fondo

di solidarietà non saranno accolte **(indicativamente coloro che maturano il diritto alla percezione della pensione a partire da settembre 2024)** è stato convenuto un momento di verifica da effettuarsi entro il 30/6/2020 all'interno di un confronto sulla situazione occupazionale del Gruppo.

Come previsto nell'accordo, le uscite permetteranno **alcune centinaia di assunzioni** per le quali abbiamo sollecitato l'azienda a procedere velocemente e almeno in concomitanza con le uscite.

Nelle prossime sessioni di trattativa il confronto proseguirà sui "cantieri" aperti derivanti dal Piano Industriale: fra gli altri la fusione Unipol Banca, la ristrutturazione del cd "semicentro", l'evoluzione del modello distributivo (Footprint).

Al riguardo abbiamo ribadito all'Azienda la necessità di porre la massima attenzione all'organizzazione del lavoro e alla **gestione delle persone**; abbiamo ulteriormente richiesto importanti e **adeguati investimenti tecnologici e informatici** necessari per contribuire a migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi, decisamente peggiorate a seguito delle prime iniziative del Piano, e quindi il servizio alla clientela.

Infine, abbiamo richiesto l' **"adeguamento" del ticket pasto**, anche a seguito delle recenti novità; un incontro specifico sul tema della polizza Unisalute per la risoluzione delle numerose problematiche segnalate.

Al riguardo della fusione di Unipol Banca, abbiamo definito due accordi che hanno l'obiettivo, analogamente a quanto contrattato nelle altre fusioni, di limitare le possibili conseguenze negative per i colleghi relativamente a **processi disciplinari** e giudizio professionale causati da deficit formativi, disfunzioni operative, disservizi da procedure, ecc., di dare piena applicazione all'**accordo sul part time** riferito al piano industriale che è quello di favorire *"sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che la riduzione di orario di lavoro di*

dipendenti part time già in essere”; a tal fine, per permettere all’azienda di ricercare idonee soluzioni, abbiamo convenuto la proroga dei part time dei colleghi ex Unipol Banca in scadenza al 31/12/19 sino al 30/6/2020.

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Modena, 5 febbraio 2020

Scarica il volantino

Piano industriale Gruppo BPER 2019/21, firmato l’accordo: oltre 780 assunzioni

Ieri sera, 29 ottobre, abbiamo firmato l’accordo per il Piano Industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Ricordiamo che il piano fu presentato il 28/2 alla comunità finanziaria e il giorno dopo al sindacato. Per quanto concerne il personale, 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.

Fin da subito, abbiamo dichiarato la necessità di maggiori assunzioni, anche per la stabilizzazione dei troppi colleghi precari presenti nel Gruppo e per evitare che le tante riorganizzazioni previste dal Piano potessero ricadere su una

struttura aziendale già fortemente stressata.

Il risultato di lunghi mesi di trattativa è un accordo che cerca di “tenere insieme” le esigenze e le aspettative di:

- coloro che dopo tanti anni di lavoro possono raggiungere il “meritato riposo” in condizioni di garanzia e tranquillità;
- coloro che da fuori dalla banca o già in banca come precari possono avere maggiori possibilità di trovare un posto di lavoro sicuro e pertanto anche una miglior prospettiva di vita;
- coloro, i più, che continueranno a lavorare all'interno del Gruppo ancora per molto tempo volendo contare su condizioni di lavoro “sane” e con un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata.

Di seguito trovate i punti principali:

Per coloro che possono “andare”

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 a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all'anno di maturazione del diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo); 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 ne effettueranno altre 645 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 usciranno le persone, privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione e maggiori percentuali di uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari:

- 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 25/11 con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del cd “semicentro” (aree e

direzioni territoriali/regionali) potranno certamente determinare mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (il cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la regolamentazione sui trasferimenti conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede il pagamento per coloro che vengono spostati ad almeno 25 km dalla propria abitazione 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 delle banche ad adottare tutte le misure necessarie per il loro utilizzo.

Anche sul tema del part time è stata prorogata la regolamentazione già pattuita 4 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 2 anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;
- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno 2 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 cd "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 nuovamente usufruire 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 di 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 (il lavoro da casa o da una sede di lavoro più vicino a casa).

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

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 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.

Abbiamo tentato di rappresentare "al meglio" le istanze di tutte le colleghe e i colleghi che, siamo certi, non ci faranno mancare i necessari contributi, stimoli e, soprattutto, sostegno.

Come sempre, la "gestione" dell'accordo inizia il momento successivo alla firma sia per l'illustrazione ai colleghi, soprattutto a quelli coinvolti dalle operazioni, sia per l'assistenza a coloro che dovranno presentare la domanda per la cd "manovra sul personale".

Per tutti, i dirigenti sindacali della Fisac/Cgil sono, come sempre, a disposizione.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del GRUPPO BPER

Modena, 29 ottobre 2019

Accordo Unipol e BdS

Verbale proroga pendolarismo

Allegato 1 – Direzioni Territoriali

Rimborsi delegazioni sindacali

Accordo PIANO INDUSTRIALE

Scarica il volantino

Bper: più persone!!!

In questa settimana è proseguita la trattativa sul piano industriale. L'azienda ci ha fornito ulteriori elaborazioni necessarie per avere una visione complessiva, attuale e di

prospettiva.

L'elemento che emerge in modo sempre più evidente è la scelta di BPER di un piano "lacrime e sangue" **con una diminuzione del personale eccessiva** che non tiene conto della situazione REALE della banca, in particolare della rete, e della sofferenza e del disagio vissuto quotidianamente da troppi colleghi.

Come ben sappiamo è in corso la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale che ha posto il **mantenimento dell'occupazione** nel settore finanziario come elemento fondamentale. Tale obiettivo si deve tradurre in fatti concreti già a partire dai piani industriali dei principali gruppi bancari italiani, in modo particolare da quelli, come il nostro, che non perdono occasione per ribadire la propria vicinanza ai territori.

Abbiamo pertanto riaffermato con forza quanto già dichiarato in tutti gli incontri, a partire dalla presentazione del piano fatta dall'Amministratore Delegato alla presenza dei Segretari Generali delle organizzazioni sindacali: sono necessarie **MAGGIORI ASSUNZIONI!!**

Riteniamo infatti che solo con numero MAGGIORE di assunzioni si potrà:

- salvaguardare un **livello adeguato di servizio alla clientela** (che non può limitarsi ai canali digitali);
- **stabilizzare i lavoratori precari** che il Gruppo, in questi anni, ha utilizzato e formato ben aldilà dei picchi straordinari di attività e che, nei fatti, è diventato personale stabile;
- favorire un reale **ricambio generazionale** che permetta una riduzione dell'età media dei colleghi;
- trasformare da "buone intenzioni" a "realtà" i temi della **conciliazione fra tempo di vita e lavoro** (part time, hub e smart working, smart learning, ecc.) troppe volte solo illustrati e poco realizzati;

- permettere l'uscita "serena" dei colleghi più vicini al pensionamento senza che ciò gravi eccessivamente su quelli che, per parecchi anni, continueranno a lavorare;
- contribuire all'occupazione complessiva del Paese in una visione sociale che deve caratterizzare anche il sistema bancario, solo concentrato, oggi, sul profitto;
- dare risposte alla necessità
 - di mantenere i livelli occupazionali nei poli consolidati e diffusi sui territori, a partire da quelli più disagiati in cui è insediato, che hanno operato con professionalità e risultati positivi (anche alla luce della confermata volontà aziendale di riorganizzazione territoriale degli stessi);
 - della redistribuzione delle lavorazioni, anche di qualità e a maggior valore aggiunto, sia verso i nuovi poli che verranno creati con l'imminente fusione di Unipol Banca che verso altri di nuova istituzione.

Abbiamo chiesto pertanto a BPER di **INVESTIRE maggiormente sulle PROPRIE persone**, anche limitando le troppe consulenze ancora presenti.

Una risposta adeguata su questo importante argomento permetterà di affrontare tutti i temi della trattativa che proseguirà la prossima settimana.

Modena, 3 ottobre 2019

Segreteria di Coordinamento Sindacale Fisac/Cgil del Gruppo Bper

Piano industriale BPER 19/21: al via la trattativa

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 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**).

Al riguardo, rispetto alla delega che gli altri 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 effettuato 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 (indicativamente 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 Saluzzo.

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 quelli 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, nonché 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 dotazione 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 al di là dei picchi straordinari di attività, ed anzi con le caratteristiche di personale stabile.

I prossimi incontri sono programmati per i giorni 1-3 e 8-10 ottobre.

***Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER
Modena, 27 settembre 2019***

UNIPOLSAI: firmato l'accordo per il Fondo di Solidarietà.

Nella giornata di ieri, 18 luglio, è stato firmato da Sindacati e Azienda l'Accordo relativo al Fondo di accompagnamento alla Pensione.

Sulla base delle disponibilità stanziare dall'Impresa, nell'ambito del Piano Industriale 2019-21, questo Accordo offre l'opportunità ai lavoratori in possesso degli specifici requisiti, di valutare su base ASSOLUTAMENTE VOLONTARIA, la possibile uscita anticipata dal lavoro con una serie di incentivi.

Inoltre, coerentemente con quanto dichiarato dall'Impresa, abbiamo condiviso l'importanza che venga valorizzata la professionalità dei colleghi del nostro Gruppo, contestualmente al piano di assunzione che vedrà l'inserimento di 300 nuovi lavoratori.

Nel valutare positivamente l'intesa raggiunta, invitiamo a contattare le Rappresentanze Sindacali della propria sede di riferimento per tutti gli approfondimenti necessari.

First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Approfondimento

Testo Accordo