

La Carovana dei Diritti per la mobilità sostenibile

La Cgil L'Aquila e la sua Carovana dei diritti testano le infrastrutture ferroviarie

I collegamenti con i mezzi di trasporto rappresenta non dei fattori più determinanti per l'attrattività di un territorio ed il livello di benessere e qualità della vita che esso esprime. Abbiamo deciso di testarne e raccontarne il grado di fruibilità ed efficacia.

Vogliamo insomma provare a rinverdire i fasti del passato. La mitica e mai dimenticata "Freccia del Gran Sasso" che a metà del secolo scorso rappresentava quanto di meglio la trazione diesel potesse offrire in una relazione "diretta" L'Aquila Roma-Termini, ovviamente passando per Terni. Con un tempo di percorrenza di "sole" **3 ore e trenta minuti** si poteva raggiungere la Capitale. Tutto ciò accadeva nel 1959. Cos'è cambiato rispetto ai mitici fasti della Freccia del Gran Sasso? Lo vogliamo testare. Vogliamo raccontare come la Città dell'Aquila e la provincia tutta si avvicinano ai nuovi sistemi di mobilità. Vogliamo misurare le infrastrutture esistenti ed i servizi che su esse si espletano.

Ed allora partiamo.

Prima tappa della nostra esperienza (le altre le comunicheremo successivamente) è **Roma** .

Abbiamo deciso, ripercorrendo i fasti della citata " Freccia" di portarci al centro della Capitale utilizzando il mezzo meno inquinante e più sostenibile. Il mezzo del futuro: il Treno. E sì, perché l'offerta esiste. Trenitalia vende al costo di 14,10 euro un biglietto L'Aquila-Roma Tiburtina.

Certamente la tecnologia e le attenzioni riservate al territorio avranno migliorato le condizioni di viaggio. Ve lo racconteremo. Per ora noi ci diamo appuntamento **venerdì 1 settembre alle ore 7,28** alla Stazione dell'Aquila per salire sul treno Regionale 19724 che ci introdurrà all'esperienza.

Questo il primo appuntamento in programma della nostra "Carovana dei diritti" per il prossimo mese di settembre; altri ne seguiranno interessando tutta la provincia aquilana. Tra i diritti costituzionalmente garantiti la mobilità, insieme a sanità, scuola e fruibilità dei beni comuni definiscono il grado di benessere collettivo, di attrattività di un territorio ed esigibilità dei diritti fondamentali. Vi racconteremo il nostro viaggio.

Cassa Centrale Banca: presentata la piattaforma del Contratto Integrativo



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA

Primo contratto integrativo di gruppo: avviata la trattativa!

Nel pomeriggio di giovedì 19 gennaio, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha incontrato i vertici di Cassa Centrale Banca per **presentare e illustrare la piattaforma del primo Contratto Integrativo di Gruppo**, che ricordiamo essere stata approvata da oltre il 97% delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti nelle assemblee tenutesi nel dicembre scorso.

Il Contratto Integrativo di Gruppo avrà un duplice obiettivo:

- sostituire progressivamente l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti al Gruppo e
- preservare il patrimonio contrattuale e relazionale consolidato nel tempo.

Un impegno ambizioso che le Organizzazioni Sindacali porteranno a termine nella piena consapevolezza del difficile contesto economico, sociale e politico nel quale ci troviamo e che si palesa in evidenti tensioni economico e sociali.

Diverse le materie che dovranno essere oggetto di un confronto al fine di giungere ad una loro puntuale definizione:

- **Valorizzazione del personale** che troverà concretezza solo con un intervento mirato su diversi aspetti ad essa collegati, tra cui la **formazione**, lo **sviluppo professionale e valutazione del personale**, i **nuovi profili professionali per le nuove attività** emerse negli anni e i **nuovi assetti organizzativi** messi in atto dalle Banche e Aziende del Gruppo, nonché gli **inquadramenti**.

- **Valore di produttività Aziendale** (ex P.D.R.) la cui trattativa per la sua definizione dovrà essere avviata quanto prima al fine di poter giungere ad un nuovo meccanismo di calcolo applicabile a partire dall'esercizio 2023. Tra le varie particolarità, la nuova formulazione sarà caratterizzata dalla presenza di due quote: una riferita al bilancio della singola BCC e l'altra riferita al bilancio consolidato del Gruppo CCB.

- **Ticket Pasto** che dovrà essere aggiornato al mutato costo della vita.

- **Welfare** a 360 gradi il quale dovrà racchiudere diversi temi di primaria importanza tra cui: **lavoro da remoto, diritto alla disconnessione, welfare aggiuntivo, permessi e conciliazione, mutui casa e coperture assicurative**.

- **Sistema di relazioni sindacali** declinato in un necessario ampliamento delle informazioni da condividere, nonché da un adeguato riconoscimento dei vari livelli di confronto sindacale.
- **Mobilità territoriale:** è divenuto non più procrastinabile un intervento sul tema che tenga in considerazione le aumentate dimensioni territoriali assunte dalle BCC e le previsioni di ulteriori ristrutturazioni che porteranno ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale.
- **Qualità del lavoro, della vita e salvaguardia della salute e sicurezza.** Su questo vasto tema bisognerà confrontarsi sul clima aziendale, sullo stress lavoro-correlato, sulle pressioni commerciali e sulla salute e sicurezza. Questi ultimi recenti anni caratterizzati dall'emergenza pandemica hanno sicuramente contribuito a far emergere in maniera più evidente la necessità di preservare la qualità della vita lavorativa.

Al termine dell'incontro, la Delegazione Sindacale Datoriale, rappresentata dalla Presidente Enrica Cavalli, si è riservata di fornire le proprie riflessioni sui contenuti e sulle argomentazioni rappresentate solo successivamente ad un confronto al loro interno.

Le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato una condivisa volontà di definire quanto prima un calendario di incontri al fine di poter entrare nel vivo delle argomentazioni esposte.

Cogliamo l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Trento, 19 gennaio 2023

**LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UIL CA**

ISP: sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo di secondo livello

Nelle prime ore dell'8 dicembre abbiamo raggiunto un importante accordo per il rinnovo della contrattazione di 2° livello del Gruppo Intesa Sanpaolo che include anche gli aspetti legati all'integrazione dell'ex Gruppo UBI non ancora normati, completando così l'articolato processo di armonizzazione.

La nuova intesa avrà validità per tutta la durata del nuovo Piano d'Impresa, vale a dire dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025, ed interviene, lasciando invariati i restanti aspetti, nei seguenti ambiti:

- Previdenza complementare
- Provvidenze per i figli
- Ruoli e percorsi professionali – BdT e Strutture Centrali
- Mobilità territoriale
- Formazione
- Buono pasto
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Inclusione
- Finanziamenti ai dipendenti

Scarica l'Accordo quadro

Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione

Stanotte sono stati sottoscritti una serie di accordi che completano l'armonizzazione normativa ISP UBI e definiscono il rinnovo il rinnovo del CC2L del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Qui di seguito vi forniamo una primissima nota informativa sui principali contenuti degli accordi. si tratta di un work in progress: prossimamente, come di consueto, vi forniremo un approfondimento tecnico con tutti i dettagli.

Ruoli e percorsi professionali:

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).
- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.

- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).
- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

FOL: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che affronti gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni (con correlate indennità) e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile.

PVR: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione del prossimo PVR / Premio Aziendale (in cui far anche confluire i risparmi derivanti dalla cancellazione – a partire dal 2022 – del contributo monoreddito ex UBI) e di un eventuale nuovo piano di incentivazione di lungo termine su presupposti diversi del Lecoip.

Buono Pasto:

- Erogazione del Buono Pasto ai turni 6x6.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la possibilità di incremento del buono pasto fino a concorrenza del beneficio fiscale.

Smart Working: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda una complessiva revisione della materia, con mantenimento dell'adesione volontaria, interventi volti a ridurre la mobilità individuale, forme di compensazione economica in relazione al buono pasto.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Banca del Tempo:

- Mantenimento anche post emergenza Covid della previsione di utilizzo per colleghi con familiari in difficoltà (più di 75 anni o non autosufficienti).
- Inserimento della possibilità di ricorrere alla Banca tempo per l'assistenza di familiari in occasioni interventi chirurgici (massimo 2 gg) anche in assenza della condizione di "grave infermità".

Sospensione volontaria:

- Confermata l'astensione volontaria (SVL) fino a 20 gg, disponibili sin da inizio anno, con possibilità per il 2022 di ottenere un superamento ulteriore per determinate causali specifiche.

Permessi Gravi Patologie: Aggiornamento dell'elenco delle

gravi malattie.

Permessi Vari: Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova vaccinazione oppure richiamo Covid.

Mobilità disposta dall'azienda:

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).
- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.
- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):

- Le domande pregresse dei colleghi ex UBI, così come quelle formalizzate entro il 28 Febbraio 2021 avranno decorrenza convenzionale del 12/04/2021, con impegno a una valutazione gestionale di quelle collegate a rientro da "grande mobilità".

Formazione: Innalzamento a 4 giorni all'anno per la Formazione Flessibile di diritto (1giorno a trimestre).

Inclusione: Confermate le prestazioni e i contributi aziendali per i figli con disabilità già gestite da Clematis UBI. Dal 2022 verranno gestite dalla Onlus di Gruppo ed estese a tutto il Gruppo.

Borse di Studio per figli:

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

Provvidenza per studenti lavoratori: Ai dipendenti che dal 1° gennaio 2021 conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale, è riconosciuto per una sola volta un premio di laurea di 1.300€.

Previdenza: Innalzamento dell'aliquota minima di contribuzione al 3,75% dal 1/1/2022 e al 4% dal 1/1/2024 per tutti i dipendenti del Gruppo (compresi quindi anche i dipendenti ISP Casa ed ex ISP Casa).

Condizioni agevolate:

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per Dirigenti.
- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamenti e al mutuo “amico”.

dal sito Fisac Gruppo Intesa

Unicredit: riorganizzazione, chiusa la procedura di confronto

Nella giornata di ieri – 2 dicembre 2021 – Azienda ed Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il Verbale di chiusura della procedura di confronto, avviata lo scorso 22 ottobre in merito alla riorganizzazione della rete commerciale prevista dal Piano Team 23.

Da allora si sono susseguiti diversi incontri e sono stati affrontati i punti di ricaduta ritenuti potenzialmente più delicati per le lavoratrici/i lavoratori coinvolti.

Esprimiamo soddisfazione per il clima di reciproco ascolto, sviluppatosi durante il confronto, e per la determinazione dei principi sanciti nel verbale stesso, di cui ora ci aspettiamo si trovi riscontro nella vita lavorativa e che qui di seguito riassumiamo:

- mobilità territoriale: l'azienda – nel pieno rispetto

delle previsioni del CCNL, degli accordi e delle prassi in essere, ferme le esigenze organizzative – si è impegnata a prestare particolare attenzione ai fenomeni di mobilità con la finalità di minimizzarne i disagi, soprattutto quelli derivanti da particolari condizioni familiari e personali, anche in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. ‘In tale ambito verranno prese in considerazione le richieste di trasferimento pendenti, tenuto conto delle esigenze produttive ed organizzative’.

- valorizzazione professionale: le nuove assegnazioni sui ruoli determinati dalla riorganizzazione, ferme le esigenze organizzative aziendali, saranno gestite quanto più possibile valorizzando le professionalità pregresse all’interno di percorsi professionali chiari e trasparenti, nel rispetto del CCNL e degli accordi aziendali. Ci incontreremo entro il prossimo mese di marzo per effettuare le integrazioni e/o armonizzazioni – secondo quanto previsto dall’accordo sugli inquadramenti del 2017 – delle nuove figure professionali introdotte dalla riorganizzazione tenendo anche conto dei periodi svolti (così detto zainetto) nei ruoli non più presenti nel futuro assetto (ivi compreso quello di consulente smart personal).
- formazione riqualificazione e riallocazione professionale: si è ulteriormente sottolineata l’importanza della pianificazione del processo di programmazione delle ore di formazione con l’utilizzo puntuale del codice di assenza PF0, oltre al rispetto dei tempi previsti per la formazione di inserimento in ruolo.

Nel corso del 2022 verranno previste iniziative di formazione anche in presenza e sarà valutata la possibilità di svolgere la formazione in modalità “smart working” per la rete.

Il verbale di chiusura del confronto ci ha permesso di

incassare alcuni impegni da parte aziendale, in particolare su mobilità ed inquadramenti, ma come effettivamente la riorganizzazione impatterà sulla vita lavorativa della rete dovrà essere oggetto di un attento monitoraggio nelle more degli incontri che avremo.

Il nostro auspicio è che la riorganizzazione che partirà il prossimo 13 dicembre abbia effetti positivi in termini di semplificazione dei processi e dell'attività svolte nella rete delle nostre filiali; **una completa valutazione della sua efficacia sarà possibile solo dopo qualche mese dal suo avvio e per questo abbiamo chiesto ed ottenuto di effettuare periodicamente specifiche fasi di verifica dell'evoluzione.**

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda si è inoltre resa disponibile a effettuare, a breve, incontri specifici in tema di politiche commerciali e contestazioni disciplinari, argomenti particolarmente delicati e sentiti sui quali riteniamo necessario far emergere e definire ulteriori elementi di attenzione.

A margine dell'incontro l'azienda ha infine dato la disponibilità a sottoscrivere il verbale di proroga della banca delle ore. Di questo vi daremo in seguito, non appena in grado,
informativa

Milano, 03.12.21

Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

⇒ scarica il Verbale di Chiusura

dal sito www.fisacunicredit.eu

BCC: rinnovo del CCNL – Inizia il confronto



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI
DIRETTIVI
E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DIPENDENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
– CASSE RURALE ED ARTIGIANE**

Si sono concluse le circa duecento assemblee sindacali, indette su tutto il territorio nazionale, per la presentazione ed approvazione della Piattaforma per il **rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo**.

La partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori alle Assemblee è stata importante, nonostante la modalità “a distanza”, a dimostrazione del fatto che il rinnovo contrattuale rappresenta un tema centrale anche e soprattutto in questo momento storico segnato da incertezza e inquietudine.

I profili di intervento che riguardano l'attuale Contratto Nazionale scaduto sono molteplici e tutti davvero importanti:

- Ampliamento e rafforzamento dell'**area contrattuale**, al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Personale del Credito Cooperativo.
- Aggiornamento e completamento dell'assetto complessivo degli **ammortizzatori sociali di sistema**, anche in considerazione del fatto che le prospettive del Credito Cooperativo sono difficilmente prevedibili.
- Rivedere in profondità e prospettiva il sistema di

inquadramento del Personale, così da renderlo adeguato ai nuovi ruoli; nonché rendere efficace la **formazione** che dovrà essere qualificata, qualificante, certificata e identitaria.

- Occorre una ricognizione a tutto campo sulle tematiche inerenti alla **“conciliazione dei tempi vita/lavoro”**.
- Si rende necessario un rafforzamento delle norme riferite alle **“Tutele e diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori”**, con riferimento ai procedimenti penali, ai fatti connessi all’esercizio delle funzioni, alla responsabilità civile verso terzi ed ai procedimenti disciplinari.
- Deve essere riconosciuto l’atteso **adeguamento degli stipendi**, anche considerato l’incremento della produttività del settore ed un conseguente aumento della contribuzione al Fondo Pensione Nazionale ed alla Cassa Mutua Nazionale
- Sarà necessario, inoltre, intervenire su altri temi, quali: **“mobilità territoriale e professionale”** e **“salute e sicurezza”**.

La necessità di proseguire attivamente e celermente in questo rinnovo contrattuale è stata ribadita anche lo scorso 16 settembre 2021, durante l’incontro avvenuto tra le Segreterie Generali delle Organizzazioni Sindacali e Federcasse.

I contenuti presentati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori sono stati accolti positivamente da **oltre il 96%** dei presenti alle Assemblee, ed ora le OO.SS. sono pronte ad iniziare il confronto con Federcasse.

Roma, 27 settembre 2021

Le Segreterie Nazionali

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILC

BCC: firmati accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali

				
---	---	---	---	---

FIRMATI GLI ACCORDI SULLE AGIBILITA' SINDACALI E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il lungo e complesso percorso di confronto con Federcasce sviluppato negli ultimi 5 mesi è finalmente addivenuto ad una positiva e coerente conclusione con la sottoscrizione nella notte del 13 maggio degli accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali ritenevano assolutamente indispensabile e imprescindibile riformare complessivamente il protocollo delle relazioni sindacali di categoria rendendolo aderente allo spirito del rinnovato scenario scaturito dalla riforma del Credito Cooperativo.

Il dato politico essenziale rinveniente dai due accordi è che le Parti hanno ora a disposizione strumenti e misure per governare il confronto a livello nazionale sul rinnovo dei patti di lavoro a partire dal CCNL scaduto il 31.12.2019, e parimenti modalità di interventi e livelli di interlocuzione per sviluppare il confronto nei Gruppi Cooperativi Bancari per il processo di riorganizzazione dettato dai piani industriali.

In sintesi i due accordi:

- L'accordo sulle AGIBILITÀ SINDACALI definisce la materia dei distacchi e dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale riferendolo ai vari livelli di negoziazione: nazionale, di gruppo, locale e aziendale; confermata inoltre la normativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Con l'accordo vengono inoltre definite le norme sulle assemblee del personale, con la possibilità di svolgimento delle stesse, in via sperimentale fino al 31.12.2021, anche in modalità videoconferenza.
- L'accordo sugli ASSETTI CONTRATTUALI individua il perimetro delle nuove relazioni sindacali in relazione ai mutati scenari di settore, che vedono i Gruppi Bancari cooperativi come soggetti negoziali per la contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il **PDR**, viene confermato per il 2021 il meccanismo in vigore su dati 2020, mentre per gli anni successivi la materia verrà definita all'interno della contrattazione di Gruppo. Rimane il mantenimento della contrattazione di prossimità per il **welfare** e per la **formazione identitaria**, e il mantenimento dell'operatività degli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale. Le procedure di confronto su **orari di lavoro, distacchi, prevenzione dei conflitti collettivi** di cui all'art. 22 saranno in capo alle Capogruppo e vengono allungati i tempi a disposizione per la durata massima delle procedure, salvo le proroghe che si renderanno necessarie.
- Per la loro rilevanza, le materie della **mobilità** e dell'**inquadramento del Personale** verranno compiutamente trattate nel prossimo rinnovo contrattuale come punti nodali della normativa di settore, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti di Gruppo a

conclusione di questo percorso di serrato confronto a livello nazionale possono finalmente procedere alla definizione e stesura della piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale a presidio delle tutele normative e delle doverose risposte in termini di adeguamento economico degli stipendi.

Roma, 13/05/2021

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
I COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA**

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 dotazioni 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