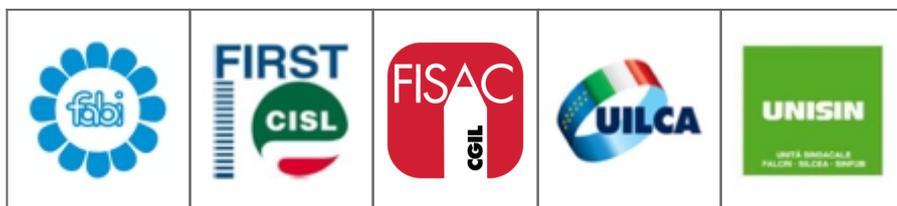


Gruppo Bper: erogazione extra sotto forma di credito welfare



Care Colleghe, Cari Colleghi,

abbiamo appena incontrato l'Azienda che, grazie alla nostra richiesta di un riconoscimento ulteriore in considerazione dello straordinario momento di congiuntura economica ha deliberato:

- che il premio "Lanterna" di 250 euro per lo straordinario impegno profuso, inizialmente previsto in erogazione a marzo 2023, venga anticipato in erogazione nel mese di dicembre 2022
- una ulteriore speciale erogazione per 250 euro in welfare.

Quindi saranno disponibili già da oggi pomeriggio 500 euro nel credito welfare. Evidenziamo ai colleghi di porre attenzione a come si utilizzerà questo importo in modo da non sfiorare il limite concesso per il benefit.

Modena, 7 dicembre 2022

**CORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

Accordo per integrazione di Carige e Monte di Lucca in Bper Banca

COMUNICATO STAMPA

Sottoscritto l'accordo per l'integrazione di Banca Carige e Banca del Monte di Lucca nella Capogruppo Bper Banca

FISAC CGIL e le altre Organizzazioni Sindacali del comparto Credito hanno firmato nella notte l'accordo di armonizzazione per l'integrazione di Banca Carige e Banca del Monte di Lucca nella capogruppo Bper Banca. L'intesa norma le condizioni di passaggio del personale del Gruppo Carige, in relazione all'operazione di fusione denominata "Lanterna" prevista dal Piano Industriale 2022/2025, incorporazione che si perfezionerà in data 28 novembre 2022.

L'accordo salvaguarda le previsioni retributive e normative di Carige, oltre che prevedere l'acquisizione in continuità di numerosi istituti contrattuali già presenti in Bper. I destinatari sono una platea di oltre 3.000 lavoratori che, completato il week end di conversione, porteranno la forza lavoro del Gruppo modenese a circa 21.500 persone.

Contestualmente è stato negoziato un incentivo straordinario in welfare di 250 euro procapite a beneficio dei lavoratori del Gruppo, coinvolti nello straordinario impegno richiesto da **Operazione Lanterna**. A questo si aggiunge per gli allineatori

impegnati sul campo un riconoscimento ulteriore di 50 euro giornalieri, sempre in welfare.

Chiusa questa prima fase, le Organizzazioni Sindacali saranno impegnate nelle fasi successive che riguarderanno in particolare l'armonizzazione dell'altra banca del gruppo Carige (Banca Cesare Ponti) e la cessione di 48 sportelli del Gruppo Bper al Banco Desio.

Il Segretario nazionale FISAC CGIL Giacomo Sturniolo e il Coordinatore nazionale FISAC CGIL del Gruppo Bper Nicola Cavallini hanno manifestato grande soddisfazione per il raggiungimento di un'intesa i cui contenuti non erano affatto scontati.

L'accordo salvaguarda percorsi professionali e indennità maturate dei dipendenti acquisiti, prevede un avanzato regime indennitario a ristoro delle mobilità e consolida le previsioni relative alla previdenza complementare, alle coperture assicurative ed all'assistenza sanitaria integrativa.

Roma, 5 novembre 2022

L'accordo in pillole:

- applicazione della contrattazione integrativa Carige sino al 31/03/2023 e della contrattazione integrativa Bper a partire dall'1/4/2023, fatto salvo quanto diversamente previsto dall'accordo di armonizzazione
- mantenimento quota eccedente ex premio di rendimento
- mantenimento ad personam ex accordo Gruppo Carige del 30 settembre 2014
- applicazione previsioni del Premio Aziendale in vigore in Bper a partire dall'anno 2023

- mantenimento diverse indennità previste Gruppo Carige (indennità 2014, indennità 2016, etc.)
- ripristino, a far data dall'incorporazione, di quanto stabilito dal CCNL (art. 110) in materia di trattamento delle prestazioni aggiuntive (straordinario)
- garanzie e tutele per le figure professionali aventi in iter percorsi inquadramentali previsti dalla contrattazione Carige
- part time: mantenimento part time in essere. Prevista possibilità di proroga di 24 mesi per i part time in scadenza entro il 31/12/2024.
- previdenza complementare:
 - per il 2023 invariate regole contribuzione rispetto ad oggi
 - dal 2024: contribuzione aziendale del 4,50% in caso di riconoscimento di previsioni in materia di Premorienza ed Invalidità presso Bper Banca con onere a carico dell'Azienda oppure contribuzione aziendale del 4,80 % nel caso in cui non siano riconosciute in Bper le predette coperture premorienza e invalidità con costo a carico aziendale
- mobilità territoriale: mantenimento dei trattamenti in vigore in Carige.

Per chi viene trasferito con decorrenza dal 28/11/2022: applicazione norme Carige sino a fine Marzo 2023 – applicazione norme Bper dall'1/4/2023

- polizza sanitaria: dall'1/1/2023 possibilità di iscriversi alla polizza Bper
-

Bper-Carige: entra nel vivo l'Operazione Lanterna



Venerdì 15 settembre si è svolto il primo confronto tra Aziende e delegazioni Sindacali BPER/Carige.

In apertura Bper ha confermato la propria disponibilità:

- a estendere **l'accordo Bper sulle politiche commerciali** alla rete ex Carige e BML (riconvocando anche a breve l'apposita Commissione);
- ad affrontare il tema relativo all'estensione alla Rete Carige dei **nuovi orari di sportello** che in BPER avranno decorrenza 01/11/2022);
- a proseguire il percorso di Insourcing dei lavoratori **ex ICT Carige**
- ad affrontare le diverse problematiche derivanti dall'applicazione del Piano Industriale (facendo riferimento, in particolare, a **mobilità territoriale; processi di riconversione professionale; cessione a Nexi dell'attività; cessione Sarda Leasing; struttura Banca Cesare Ponti**).

Le procedure oggetto di confronto saranno 4:

- **Fusione Carige**
- **Cessione di 48 sportelli al Banco Desio** (40 Carige e 8 BdS)
- **Cessione BCM** (Bper credit management), che però vedrà una prima fase relativa alla riorganizzazione

dell'attività stessa e poi, in un secondo momento, la fase della cessione

- **Cessione a Nexi** dell'attività di merchant acquiring e gestione POS del gruppo Bper.

L'Azienda considera prioritario il confronto sulla **fusione** (con possibile estensione delle previsioni dell'ipotetico accordo anche a Cesare Ponti) e sulla **riorganizzazione delle strutture di Sede**. A tal proposito è stata illustrata una riorganizzazione parziale che porterà alla ridefinizione del modello di Semicentro in alcune zone, in particolare Liguria, Piemonte, Toscana e Lazio, attraverso la creazione di una nuova Direzione Territoriale (**DT Liguria**) e di **7 nuove Aree**. Verranno inoltre creati **5 nuovi Area Manager** (Genova Levante, Genova Ponente, Imperia, Savona e Levante) e due nuovi Centri Impresa CI (Liguria Levante e Liguria Ponente). È inoltre prevista una diversa distribuzione delle Filiali nelle DT al fine di presidiare meglio il territorio. La riorganizzazione avrà decorrenza con il Weekend di Migrazione.

Sono state anche comunicate la **creazione di nuovi uffici** e la **ridenominazione di uffici esistenti per alcune Strutture Centrali**, sostenendo che non vi saranno ricadute significative per colleghe e colleghi e che queste iniziative saranno funzionali a integrare le strutture ex Carige.

Su specifica domanda relativa ai futuri sviluppi per i Servizi Centrali a fronte della fusione, l'Azienda ha sostanzialmente indicato che userà soluzioni gestionali mirate a limitare al massimo la mobilità, basandosi su "quattro pilastri" che prevedono una **"Riconversione professionale graduale"**:

- Riduzione della mobilità;
- Gradualità nella gestione/organizzazione delle riconversioni, bilanciandola con le uscite per pensionamenti/Fondo Solidarietà;
- Ricerca del migliore abbinamento possibile tra competenze, aspettative e necessità aziendali;
- Spostamento delle lavorazioni.

Su tutte queste materie abbiamo espresso numerose osservazioni e chiesto delucidazioni. L'Azienda si è riservata di fornire tutte le risposte in sede di trattativa .

Riguardo alla **Formazione** sono stati descritti gli strumenti formativi che verranno messi a disposizione.

- **Formazione digitale** – Si farà sulla Piattaforma Carige e-learning; sarà presente un box “Formazione Lanterna” in cui verranno inseriti contenuti digitali utili per capire ruoli, processi, prodotti e servizi. In merito alla Formazione Antiriciclaggio sono previsti momenti specifici dopo il CWE (Conversion WeekEnd); prima, ma solo per i Responsabili di Filiale, saranno presenti video pillole nella Formazione Lanterna e momenti specifici con il Coach. Abbiamo chiesto chiarimenti in ordine alla possibilità di svolgere formazione in modalità **Home Learning** (da casa in orario di lavoro), come previsto dall'accordo presente in Carige.
- **Coaching** – in aggiunta alla formazione digitale, ci sarà un Coach BPER (413 persone) – in un rapporto di **1 Coach ogni 5 colleghe/i Carige**. Il Coach accompagnerà i colleghi nel Percorso Formativo durante le 8 settimane precedenti il CWE (anche mediante una riunione in Google Meet di due ore alla settimana). Sono previsti anche 70 Coach per i Consulenti Impresa (1 ogni 2 colleghe Carige). Il Coach dovrebbe seguire i colleghi anche nella pianificazione delle attività formative. Da questa settimana prenderanno contatto con colleghe e colleghi.
- **Webinar formativi** – solo per gli addetti alla mansione di cassa. Saranno organizzati a ridosso del CWE uno o due webinar per la prime attività post CWE.

ASSISTENZA e AFFIANCAMENTO (dopo il CWE).

Creazione di una Taskforce composta come segue, e di un secondo livello di assistenza rappresentato dal potenziamento dell'Help Desk:

- **Allineatori** (circa 500 persone, 1 o 2 per Filiale a seconda del Modello), che saranno presenti **8 settimane** per affiancare e assistere i colleghi nei sistemi operativi, ma anche per il modello di organizzazione. La permanenza potrebbe essere ridotta a 4/6 settimane in base alle effettive necessità.
L'azienda sta predisponendo le comunicazioni per il ruolo di **allineatore** rimandando però a un periodo successivo l'indicazione della destinazione.
A copertura del periodo di assenza degli allineatori, è in corso la selezione per **l'assunzione di circa 300 lavoratori in somministrazione** che dovrebbero iniziare il servizio circa 3 settimane prima del CWE (perciò indicativamente a inizio novembre).
Per **PMI e Affluent/Personal** l'allineatore potrebbe essere in remoto.
- **Responsabili filiale gemelle** (circa 280 persone): affiancheranno i Responsabili di Filiale su temi più manageriali. È prevista l'assistenza in remoto, ma con **2 giorni in presenza**.
- **Focal Point**: circa 130 persone ex Carige presenti nelle Filiali (di massima Filiali con almeno 8 risorse). Saranno punto di riferimento per problemi operativi. Verranno formati anche tramite un distacco per 2 settimane presso Filiali Bper. Sono previsti anche colleghi Focal Point Responsabili (circa 60 persone) per affiancare i Responsabili delle Filiali Hub (per quest'ultimi è previsto anche un affiancamento di 2 giorni in agenzie Hub BPER).
- Per i **Centri Private** e **Centri Imprese** sono previsti percorsi di affiancamento specifico.
- Verrà potenziato **l'Help Desk** Bper attraverso l'inserimento di ulteriori 50 risorse per un periodo massimo di 12 settimane.

Come delegazioni sindacali abbiamo sottolineato che le attuali **carenze di organico**, le **pressioni commerciali** e le **difficoltà**

legate alla migrazione rischiano di limitare il reale accesso alle attività formative e di compromettere il percorso di fusione. E, soprattutto, abbiamo chiesto con forza la **cessazione delle pressioni commerciali** al fine di mettere al centro l'unico, vero e grande obiettivo attuale: la buona riuscita dell'operazione di fusione nel suo complesso.

Nella giornata di ieri, 19 settembre, si è svolto il **primo incontro con Banco Desio**.

I referenti di Banco Desio hanno esordito con la presentazione delle filiali cedute e dei numeri relativi ai colleghi che saranno assegnati al nuovo Istituto. L'azienda ci ha comunicato che **non sono previste chiusure** successivamente all'acquisizione degli sportelli visto che l'acquisizione è finalizzata allo sviluppo commerciale su tutto il territorio.

Da parte nostra abbiamo sollevato diverse questioni da approfondire in fase di trattativa.

Abbiamo innanzitutto richiesto un chiarimento su come verrà gestito il **doppio passaggio** (da Carige a Bper a Banco Desio). Particolare attenzione è stata posta sulle **politiche commerciali** per le filiali cedute, e sui problemi di mobilità per tutti i colleghi coinvolti, con un occhio di riguardo per le **agenzie sarde ex Unipol**, da anni nel limbo dell'Antitrust. Tutte le questioni saranno affrontate nei prossimi incontri. L'azienda ci ha rassicurati sul fatto che **il trattamento economico e normativo del personale ceduto verrà conservato**. Abbiamo infine richiesto che vengano **ricalibrati gli obiettivi commerciali** in funzione delle migrazioni, e che si trovino soluzioni per far fronte all'attuale **sottodimensionamento degli organici**, destinato ad aggravarsi con le uscite nel Fondo di Sostegno al reddito.

E' nostro parere che il tempo che divide i colleghi dal passaggio in Banco Desio **non debba essere caratterizzato da caos organizzativo e da una inadeguata distribuzione dei portafoglio della clientela**.

Vi terremo informati sull'andamento dei prossimi incontri

I Coordinamenti Fisac/Cgil Gruppo Bper e Carige.