

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

Modena, 5 febbraio 2020

Scarica il volantino

Gruppo BPER: piano che va avanti. Forte.

L'anno vecchio è finito ormai, ma qualcosa ancora qui non va.

In attesa di conoscere l'esito delle adesioni alla "manovra sul personale" (domande di pensionamento e prepensionamento) per il quale è stata fissata una sessione di incontri all'inizio di febbraio, nel mese di gennaio abbiamo affrontato alcune tematiche che attengono all'evoluzione del Piano industriale e altre all'attualità.

Dal 2020 TICKET Pasto ELETTRONICO

La Legge di Bilancio 2020 ha modificato la normativa relativa ai ticket pasto.

A partire da quest'anno sono esenti, perciò NETTI,

- quelli cartacei sino a 4 €
- quelli elettronici sino a 8 €.

Sulla parte eccedente si pagano imposte e contributi con addebito diretto in busta paga.

Pertanto, nelle aziende del nostro Gruppo in cui sono in uso i buoni cartacei, avremmo un aggravio mensile.

Già a novembre abbiamo iniziato la discussione con BPER per affrontare il passaggio al ticket elettronico che avverrà,

pertanto, nelle aziende del Gruppo che utilizzano il buono cartaceo, dal mese prossimo (verrà pubblicata la relativa circolare) dando comunque la possibilità, a chi vuole, di mantenere il buono cartaceo seppur, come detto, con la conseguenza di un addebito per contributi e imposte in busta paga.

NON è stato possibile raggiungere un accordo con BPER su
– aumento dell'importo (anche in considerazione che è fermo da ormai troppi anni) e la relativa armonizzazione all'interno del Gruppo;

– riconoscimento anche in casi attualmente non previsti (lg.104, allattamento, ecc.);

– possibilità di sostituire il ticket elettronico con il versamento in busta paga o al Fondo Pensione.

Torneremo ... alla carica quanto prima (con le difficoltà di avere a che fare con un'azienda davvero molto molto tirchia).

Progetto “Prevalenza” sul Modello FAMILY POE

BPER ci ha illustrato il progetto “Prevalenza” dedicato al segmento Family POE.

Nella fase “pilota”, sino alla fine del 2020, il progetto riguarderà 259 filiali di BPER Banca individuate con i seguenti criteri: 230 filiali in cui è presente il coordinatore Family POE (e pertanto quelle in cui lavorano almeno 5 collaboratori Family POE compreso il coordinatore) e 29 filiali in cui sono comunque presenti oltre 300 ndg POE “veri” (esclusi i condomini, ecc.)

Nell'illustrazione dell'azienda il progetto ha la finalità di far individuare al Direttore delle suindicate filiali le figure di riferimento su 5 diversi ambiti: Finanziamenti, POE, Investimenti, Digital, Bancassicurazione. Tutto ciò al fine di “specializzare” i collaboratori in modo tale che possano rispondere meglio alle esigenze della clientela.

Al momento non sono previste modifiche alle disposizioni

operative, non si ipotizza una “portafogliazione” individuale ed è ancora in valutazione l’opportunità di estendere il progetto anche alle altre banche del Gruppo.

Questo nuovo progetto conferma la valutazione più volte fatta dal sindacato di una certa “confusione e approssimazione” del progetto Footprint, in modo particolare nel settore Family POE, ma non solo.

Se da un lato l’obiettivo della “specializzazione” può portare ad accrescere la professionalità dei colleghi, soprattutto se accompagnato da una formazione VERA che abbiamo sin da subito richiesto, dall’altro aumentano anche i rischi di ulteriori pressioni commerciali (anch’esse, per analogia, “dedicate”) e, trattandosi di attività “prevalente”, ma non “esclusiva” (come ha più volte sottolineato BPER), occorrerà continuare ad essere “tuttologi”.

Certamente, se il progetto diventerà definitivo, occorrerà anche contrattare adeguati inquadramenti e indennità per i colleghi coinvolti, senza dimenticare che anche i tanti Family/Poe/Cassa/Amministrativo/Lup.Mann./Grand.Uff/ecc./ecc. non rientranti nel progetto hanno necessità di maggior considerazione da parte della banca.

Fusione UNIPOL Banca

Nel comunicato di dicembre avevamo definito “Prove tecniche di con-fusione” l’avvio dell’operazione. Il tempo trascorso ha lasciato tanti problemi ancora irrisolti.

Al riguardo stiamo definendo alcuni 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 dell'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";
- per evitare dubbi interpretativi, di stabilire l'applicazione dei compensi previsti dall'accordo sulla mobilità "straordinaria", più favorevoli, per tutti i trasferimenti avvenuti il 25/11/2019.

Spostamento attività

BPER ci ha comunicato che dall'analisi effettuata, è allo studio una modifica dello spostamento di attività fra i Poli di Operation (il cd "moving") previsto dal Piano industriale che tenga conto:

- dell'opportunità che lavoratori di ex Carife attualmente in servizio a Modena possano tornare a lavorare a Ferrara;
- che alcune attività possano rimanere nei territori che dal piano iniziale rilasciavano molte lavorazioni/lavoratori;
- di skill non coincidenti fra le attività di operation e il personale a disposizione con profili commerciali di rete o di semicentro.

Riteniamo che tali indicazioni, che evidenziano, ancora una volta, la differenza fra le "analisi in provetta" e la "realtà", vadano incontro a istanze più volte da noi segnalate.

I prossimi appuntamenti

- **27 gennaio:** riunione della commissione Politiche commerciali. Con l'occasione invitiamo i colleghi a continuare a inoltrare a politichecommercialifisac@bper.it le segnalazioni di comportamenti non in linea con quanto previsto dagli accordi sottoscritti.
- **dal 3 al 5 febbraio:** sessione di incontri dedicata, fra l'altro, alla verifica delle adesioni alla manovra del personale.

**Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER**

Modena, 27 gennaio 2020

BPER e Unipol Banca: fusione “fredda”

Quali sono gli effetti di un progetto di fusione per un'azienda e quali sono i risvolti per i suoi dipendenti ed i suoi clienti ? Solitamente non è necessario interrogare un esperto di alta finanza per poter fornire una risposta tecnica sensata.

Di sicuro ci sono aspettative diverse a seconda degli attori, ma quando le legittime mire aziendali impattano negativamente sulla vita lavorativa dei dipendenti, **rendendo la giornata un vero incubo**, più che domande ad un esperto sarebbe necessaria una profonda

autocritica.

In mancanza, la valutazione critica sull'organizzazione della fusione, da parte nostra, deriva da alcune semplici constatazioni.

Si è ignorato e sottovalutato l'impatto di una Banca piccola ed efficiente, quale era Unipol Banca, con filiali con determinate autonomie, caratterizzate da masse importanti e clientela diversificata sia nel campo dei prodotti di investimento che nel mondo delle facilitazioni.

Quanto si ha modo di riscontrare in questi giorni nel passaggio alle procedure informatiche di BPER, conferma quanto più volte sostenuto dal Sindacato Unitario e, cioè che il Gruppo BPER ha bisogno urgente di investimenti in tecnologia finalizzata a realizzare un sistema informatico snello, efficace ed efficiente, in grado, da un lato, di far fronte con tempestività alle esigenze di una clientela sempre più sofisticata e, dall'altro, semplificare ed alleggerire i carichi di lavoro, che, nella prospettiva degli esodi previsti, sono destinati ad aggravarsi sempre più.

Infatti, da tale obsoleta piattaforma informatica, sono scaturiti una lunga serie di rallentamenti e blocchi sia delle procedure utilizzate in filiale, che di quelle messe a disposizione della clientela (Internet banking, CBI, BCM ecc.).

L'apice si è raggiunto con l'impossibilità dei clienti imprese e professionisti di assolvere al pagamento di tasse, contributi e stipendi, a causa delle inefficienze sopra descritte, costringendoli a richiederne il pagamento in filiale, previa sottoscrizione di specifica manleva (!?) per aver infranto le norme di legge.

Ci risulta che alcuni clienti si siano rivolti all'unione consumatori sia per tutele legali derivanti da eventuali danni patrimoniali, oltre che ritenere tale comportamento equiparabile a quello dell'utilizzo di clausole vessatorie.

In questi giorni tanti colleghi, tra filiali e uffici, annaspiano nel tentativo di ricostruire storia e autonomie inerenti delibere del mondo fidi, essendo costretti ad operare al "buio" assumendosi rischi enormi per non bloccare l'operatività dei clienti.

Se ne deduce facilmente che andavano stabilite modalità diverse e una diversa data di partenza per la fusione, **evitando di scegliere un mese notoriamente fitto di scadenze, quale dicembre**, e di impegni per la clientela, quali pensioni, tredicesime, Imu/Tasi.

Nonostante le costanti e continue segnalazioni delle OO.SS., le conseguenze stanno generando situazioni imbarazzanti all'interno delle Filiali ex Unipol banca (o accorpate), dove i colleghi fanno enorme fatica, nei riguardi della clientela indispettita, a fornire ragionevoli motivazioni per il lungo elenco di disservizi, che possano essere comprese e accettate al fine di tacitarne l'indignazione.

I colleghi della rete, in questa fase caotica, non hanno altra strada che quella di metterci la faccia, assumendosi in proprio, agli occhi della clientela, le responsabilità di quanto accade.

Riteniamo profondamente ingiusto ed eticamente inaccettabile che gli esiti di una organizzazione approssimativa ricadano solo su chi è in prima linea e che, invece, i veri responsabili di tale progetto possono sottrarsi alle sue ricadute.

I lavoratori hanno diritto ad un clima lavorativo sereno, esente da picchi di stress inaccettabili.

I tempi previsti per la risoluzione non sono a noi noti, non avendo né riscontri tangibili, né risposte dettagliate da parte dell'azienda ai quesiti posti in argomento da tutte le Organizzazioni Sindacali del gruppo.

Pertanto, le scriverti OO.SS., nel stigmatizzare l'attuale situazione, chiedono con determinazione all'Azienda il

potenziamento, ad horas, di tutti i supporti sin qui utilizzati (Allineatori, help-desk, ecc.) in tempi rapidissimi, sia in termini numerici che temporali.

In attesa di ricevere i riscontri fino ad oggi mancati, auspichiamo che l'Azienda riconosca in modo tangibile, magari con un indennizzo economico, l'abnegazione di tutti quei colleghi coinvolti a vario titolo in questa fusione, riconoscendone lo straordinario impegno finalizzato, tra l'altro, a salvaguardare l'immagine Aziendale.

Nel contempo invitiamo i colleghi tutti a continuare a segnalarci tutti i disservizi e le lacune procedurali onde di consentirci di chiedere all'azienda le dovute risposte.

Auguriamo a tutti voi un Sereno Natale non mancando di restare vigili al fianco dei colleghi su i luoghi di lavoro.

Napoli, 20/12/2019

**RSA NAPOLI EX UNIPOL BANCA SpA
FIRST CISL FISAC-CGIL UILCA-UIL**

Anche l'Abruzzo trema per i tagli Unicredit. Forte riduzione anche in Bper

La campana Unicredit suona anche per l'Abruzzo.

Il piano industriale lacrime e sangue annunciato dal colosso del credito – 5500 esuberi e chiusura di 450 filiali solo in Italia – rischia di avere pesanti ripercussioni anche nella nostra regione.

Al momento non c'è ancora niente di ufficiale, anche perché

non sono ancora partiti i tavoli negoziali. **La Cgil, però, è molto preoccupata.**

Se si inquadra il dato degli esuberi in un contesto più ampio – quello nazionale e internazionale, in cui tutte le banche stanno andando verso drastici tagli al personale per via della digitalizzazione e dall'automazione del lavoro; e quello locale, dove, come è stato evidenziato dalla stessa Cgil **in un recente convegno svoltosi all'Aquila**, il settore del credito bancario sta scontando da anni una crisi di sistema – il futuro non appare roseo.

In Abruzzo Unicredit ha 265 dipendenti e 23 filiali, sei delle quali concentrate nella provincia dell'Aquila (per un totale di 45 dipendenti). Fino a un anno fa, a livello regionale, le filiali erano 30. Ben prima che annunciasse il nuovo piano industriale, dunque, la banca ne ha chiuse ben 7.

“La trattativa deve ancora aprirsi, perciò al momento non sappiamo dove si concentreranno i tagli” afferma **Luca Copersini**, segretario provinciale della Fisac Cgil L'Aquila “E' altamente probabile, tuttavia, che la banca possa decidere, quando sarà, di abbandonare i territori meno redditizi, ossia le regioni del Sud, Abruzzo compreso”.

A tenere in allerta il sindacato, inoltre, c'è anche il piano industriale di Bper, di cui si sta parlando poco ma che prevede 1300 esuberi in tutta Italia su 14 mila dipendenti. I contraccolpi in Abruzzo, e in particolare nella provincia dell'Aquila, dove la banca modenese è presente in modo capillare, avendo assorbito tutta la vecchia rete Carispaq, potrebbero essere molto pesanti.

“Il problema” osserva Copersini “è che a fronte di tutti questi tagli, **ci sono pochissime assunzioni**. Quelle che vengono effettuate riguardano soprattutto promotori finanziari o persone con specifiche competenze nell'ICT. L'innovazione tecnologica sta rendendo superflui molti posti di lavoro e

alle banche ora interessa vendere soprattutto polizze assicurative e altri prodotti finanziari. Intesa, che ha già stilato un accordo con i tabaccaia, grazie al quale tutte le operazioni che ora si fanno in filiale potranno essere tranquillamente eseguite nelle tabaccherie, ha già annunciato di voler diventare la prima compagnia assicurativa del Paese. Purtroppo di tutto questo si **parla poco. Quello del credito è un settore che alla classe politica locale non sembra stare molto a cuore**".

Fonte: www.newstown.it

Fusione BPER-Unipol Banca: è caos!

Prove tecniche di con-fusione

Nonostante tutte le migliori intenzioni, non vi è altro termine per definire quello che sta accadendo in questi giorni: **"caos"**!

Scelte organizzative e gestionali errate e procedure inadeguate hanno creato una situazione, in particolare per le filiali destinatarie dei rapporti ex Unipol Banca (ma non solo), al di là di ogni immaginazione.

In alcune filiali non sono state sostituite le cico Unipol con quelle in dotazione nelle banche riceventi (Bper e Banco di Sardegna), con aggravio dei rischi operativi e rischio rapina: (sic!) non vogliamo credere che non ci siano soldi sufficienti a sostituirle tutte!

Il ritardo nell'attivazione ed il mancato funzionamento del servizio Home Banking, ad esempio, ha creato lunghissime file agli sportelli; in alcuni casi la clientela attende anche al di fuori dei locali delle filiali.

Abbiamo segnalazione di **diversi casi di violente aggressioni verbali a colleghe e colleghi**.

E questa è solo la punta di un iceberg che, sotto il livello dell'acqua, nasconde un "sistema" opaco e disfunzionale.

I colleghi sono stati "distribuiti" apparentemente senza logiche di continuità operativa e capacità professionale. A titolo di esempio possiamo citare:

- i numerosi casi di colleghi che da molti anni non svolgevano attività di cassa e che si sono ritrovati, dalla sera alla mattina, a gestire l'unica cassa, sovente con alcune migliaia di rapporti attivi, senza nessuna formazione e con un tempo di affiancamento irrisorio;
- la carenza di un numero adeguato di "allineatori", in particolare in rapporto al numero di addetti del punto vendita;
- il trasferimento "momentaneo" (in alcuni casi anche per un solo giorno o porzioni di giornata) di colleghi dalla rete ai contact center;
- la richiesta di attività lavorative anche il sabato (anche dopo le necessità previste nel fine settimana prima della fusione avvenuta il 25/11/2019) senza alcuna informativa sindacale e eventuali accordi in merito.
- il sostanziale demansionamento di numerosissimi lavoratori, nonché l'adibizione di tanti al ruolo di "tappabuchi" (non sappiamo fino a quando) per fare fronte all'emergenza.

Ma – come preannunciato nel corso di un incontro con il responsabile dell'Organizzazione del gruppo Bper – non era tutto sotto controllo? Eppure di fusioni in questo gruppo ne

sono state fatte tante, evidentemente le problematiche che anche allora sono emerse non sono state risolte e, probabilmente, in questa occasione sottovalutate, probabilmente è scappato qualche algoritmo di funzionamento.

Questa situazione sta generando ansia, livelli di stress quotidiano insopportabili e rischi operativi enormi.

A questo si aggiunge la scarsa attenzione riservata, in alcuni casi, alle situazioni personali dei colleghi della ex Direzione di Unipol Banca, destinati fuori provincia senza valutare le possibilità di lavoro a distanza, demandando la gestione delle criticità alle diverse sensibilità dei singoli capostruttura.

Così non può andare!

Alla luce di quanto sopra descritto, e del tanto altro sul quale c'è da intervenire, chiediamo all'Azienda:

1. l'immediata attivazione di un "tavolo emergenziale", coinvolgendo anche la struttura della Gestione HR, per focalizzare le situazioni che necessitano di immediata attenzione e ricercare soluzioni condivise;
2. una formale manleva, nei confronti di tutti i lavoratori, per errori e/o omissioni direttamente imputabili al contesto operativo della incorporazione di Unipol Banca, analogamente a quanto regolamentato in precedenti accordi di Gruppo.

Le Organizzazioni Sindacali, confermano inoltre l'impegno a garantire il puntuale rispetto da parte aziendale di tutte le previsioni normative e contrattuali (straordinari, recuperi, mancato preavviso etc.).

Redatto il 3 dicembre 2019

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A. – UNISIN

BPER: chiarimenti per i “pensionandi”

Prendendo spunto dagli approfondimenti fatti in questi giorni in risposta alle numerose domande che ci sono state rivolte, condividiamo alcune informazioni che riteniamo possano interessare a molti dei colleghi che stanno pensando di abbandonare il lavoro.

1. **Opzione Donna. Chi ha maturato i requisiti nel 2019 NON PUO' USCIRE: bisogna aver maturato nel 2018.**

La normativa su “Opzione Donna” fa sempre riferimento a due requisiti “fissi”.

Il primo è l'età: **non si può aderire se si è nati dopo il 31.12.1960.**

Il secondo sono i contributi: **occorre aver maturato almeno 35 anni di contributi al 31.12.2018**, anche se le norme sono state pubblicate nel 2019. E' per questo che anche l'azienda mantiene questa impostazione, prevista dal DL 4/2019 convertito in legge n.26/2019.

In sostanza **l'adesione si può fare anche nel 2019 ma i requisiti bisogna averli maturati a fine 2018.**

2. **Chi esce nel Fondo può lavorare?**

Sì, ma a determinate condizioni.

Chi inizia una nuova attività lavorativa mentre percepisce l'assegno del Fondo di Sostegno al Reddito deve obbligatoriamente darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

Non si possono fare lavori in concorrenza con la Banca. Per altri lavori da dipendente **si potrà avere un reddito massimo pari all'ultimo stipendio, con corrispondente riduzione dell'assegno del Fondo fino a concorrenza.**

Anche svolgendo attività imprenditoriale o autonoma, purché non in concorrenza con la Banca, il reddito si cumulerà fino ad azzerare l'assegno del fondo.

3. Qual è l'importo mensile che riconosce il fondo rispetto alla futura pensione di riferimento?

L'assegno mensile del fondo sarà nella maggioranza dei casi di importo pari a quello della pensione che si andrà a percepire a scadenza.

Nei precedenti accordi si è verificata una differenza in meno rispetto al riferimento della pensione. Tale differenza scaturiva dalle posizione contributive dei colleghi che rientravano nella seguente previsione: **avere una posizione contributiva da almeno 18 anni nell'anno 1995**. Con il passare degli anni tale platea si è sempre più ridotta.

Tra i colleghi che usciranno dal 2020 probabilmente ci sarà solo qualcuno che si vedrà applicata ancora una decurtazione dell'importo dell'assegno del fondo.

Se non si hanno almeno 18 anni di versamento contributivi alla data del 31/12/1995 non viene applicata alcuna decurtazione.

Segreteria di Coordinamento FISAC BPER

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 al di là 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

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

BPER acquista il 100% di Unipol Banca

Sono state attuate le operazioni strategiche tra **Bper** e il **Gruppo Unipol** annunciate al mercato l'8 febbraio scorso. Bper ha acquistato da Unipol Gruppo e UnipolSai rispettivamente l'85,24% e il 14,76% del capitale sociale di Unipol Banca, detenendone pertanto ad oggi il **100% del capitale sociale**. A comunicarlo è Bper in una nota. In particolare, Unipol Gruppo ha ceduto a Bper n.764.955.603 azioni ordinarie per un corrispettivo di euro 187.534.209,12, mentre UnipolSai ha ceduto a Bper n.132.428.578 azioni ordinarie per un corrispettivo di euro 32.465.790,88.

Complessivamente Bper ha acquistato, quindi, n. 897.384.181 azioni ordinarie di Unipol Banca, rappresentative del 100% del capitale sociale, per un corrispettivo complessivo di Euro 220.000.000. Il Gruppo Bper ha inoltre sottoscritto un contratto di cessione a UnipolReC (società interamente posseduta dal Gruppo Unipol) di un portafoglio di sofferenze della stessa Bper e del Banco di

Sardegna (società controllata da Bper e facente parte del Gruppo bancario), per un valore lordo contabile al 30 settembre 2018 (data di riferimento di tale cessione) pari a circa Euro 1 miliardo, a fronte di un valore lordo esigibile alla medesima data pari a circa Euro 1,3 miliardi, per un corrispettivo sostanzialmente in linea con il valore netto di libro. Nell'operazione di acquisto di Unipol Banca, Bper è stata assistita da Citi e da Legance Avvocati Associati, mentre per la cessione del portafoglio sofferenze da Prelios e Orrick Herrington & Sutcliffe.

Con l'operazione con Bper, *“il Gruppo Unipol ha completato il processo di riqualificazione della propria strategia nel comparto bancario, uscendo dalla gestione diretta di una banca di medie dimensioni, **per assumere il ruolo di investitore di rilievo di uno dei principali gruppi bancari italiani**”*. E' quanto sottolinea il gruppo in una nota. *“Viene inoltre incrementata la scala operativa di UnipolReC che, divenuta intermediario finanziario iscritto nell'albo ex art. 106 Tub, vede valorizzarsi l'expertise in tema di recupero crediti”*, aggiunge Unipol.

Fonte: www.adnkronos.it