



Segreterie di Gruppo BPER

Attuazione Piano Industriale BPER 2012-2014 Primi incontri

Come noto il Piano industriale 2012-2014 ha annunciato una manovra organizzativa sulla struttura del gruppo tale da generare rilevanti ripercussioni su tutto il Personale.

Infatti, l'obiettivo complessivo che Bper si è proposta di raggiungere alla fine del 2014 (165 Mln di sinergie lorde) prevede una manovra sul Personale (valutata in quaranta Mln di euro) che comprende il "rilascio" di 1200 dipendenti (a oggi sono rimasti 1100) di cui 450 in uscita ed i rimanenti in mobilità professionale e/o territoriale.

Senza volere in questo momento addentrarci sul giudizio riguardo alla coerenza rispetto alla sempre confermata e ribadita, "federalità" del gruppo, dobbiamo rilevare che si tratta, evidentemente, di una manovra di estrema importanza, mai vista sino ad ora nel nostro Gruppo.

Con grande attenzione e con altrettanta determinazione abbiamo, quindi, iniziato gli incontri con la Direzione del Personale della capogruppo per comprendere le linee di attuazione del Piano, verificare le ricadute occupazionali e professionali sul Personale e analizzare le prospettive occupazionali dei territori coinvolti.

A tale fine abbiamo richiesto all'azienda un supplemento di informativa quale:

1. Indicazione del numero massimo di esuberanti diviso per banca;
2. Numero stagisti diviso per banca degli ultimi 12 mesi;
3. Dati indicativi degli organici previsti a fine P.I. e quindi a regime divisi banca per banca;
4. Organici suddivisi per regione nella futura "Grande Bper";
5. Organici di Bper Services: suddivisi per poli attuali (Modena, Cava tirreni, Aquila, Sassari e Matera);
6. N. di risorse indicative da riqualificare banca per banca;
7. N. di risorse in mobilità banca per banca: su questo punto si dovranno verificare i motivi che hanno portato la capogruppo ad identificare le eccedenze (n.1100) indicate banca per banca, senza alcun tipo di argomentazione a supporto (Bper 0, Bperservices 27, Meliorbanca 98, BPRavenna 40, BPAprilia e sportelli Lazio 38, BLS 113, Carispaq 96, BdCampania 142, BP del Mezz.54, BSardegna 435, B.di Sassari 57). Riteniamo, infatti, che, le procedure di dimensionamento come anche quelle che indicano la "non - performance" delle filiali non siano chiare e non siano mai state oggetto di un profondo e trasparente confronto con le Organizzazioni Sindacali.

8. Posizionamento e dimensionamento strutture di "middle office";
9. Creazione di poli territoriali nelle zone con maggiori ripercussioni sui livelli occupazionali;

Abbiamo inoltre rappresentato all'azienda la necessità che gli esodi avvengano con criteri di volontarietà.

La capogruppo ha fornito alcune prime indicazioni in particolare:

- La necessità di utilizzare le eventuali eccedenze per le occorrenze relative ad alcuni servizi di Dg e della rete in capogruppo (146 in totale di cui 114 presso la dg e 32 nella rete). A questo proposito abbiamo chiesto la possibilità di prevedere la costituzione di eventuali poli territoriali nelle zone che avranno maggiori ripercussioni sui livelli occupazionali. Su questo punto la capogruppo si è resa disponibile a verificare tali possibilità, dopo un attento esame della fattibilità e dell'efficienza, per tutto il gruppo, delle attività eventualmente da decentrare.
- L'interesse al superamento della soglia dei 450 esodi (dato ulteriormente in calo per effetto di fuoriuscite di personale nel corso degli ultimi mesi) per promuovere e sostenere un ringiovanimento dell'organico, più volte richiesto dalle organizzazioni sindacali. Per facilitare le uscite abbiamo sottolineato l'importanza della previsione di incentivi. La capogruppo ha espresso interesse a questo fine.
- La volontà di creare dei percorsi di sviluppo professionale che possano facilitare l'aumento delle professionalità di colleghi "giovani".

Le sottoscritte Organizzazioni Sindacali sono certe che, attraverso una forte convergenza verso gli interessi dei lavoratori e di conseguenza delle aziende del gruppo, si possano trovare soluzioni condivise.

Riteniamo che la situazione economica del Gruppo e il piano industriale 2012-2014, pur nella sua forte novità collegata alle 4 fusioni, dovranno garantire obiettivi di crescita e il mantenimento sia di importanti presidi sui territori, sia di stabili livelli occupazionali nelle zone più coinvolte dalle operazioni previste dal piano industriale.

Sarà quindi attraverso la contrattazione che dovranno scaturire le regole attraverso cui attuare il progetto; saranno quindi importanti sia la disponibilità aziendale a seguire le necessità dei colleghi, sia gli strumenti che avremo a disposizione per le tutele dei colleghi stessi.

Come OO.SS. abbiamo dato la disponibilità a proseguire le trattative sulla procedura per tutto il mese di luglio e agosto così da poter fissare le regole entro il 30 agosto 2012.

Il prossimo incontro è previsto per il 18 e 19 luglio.

Dircredito Fabi Fiba-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uil.CA

Modena, 10 luglio 2012