



Nelle primissime ore di oggi è stato siglato l'accordo per la cessione di 5.107 lavoratori provenienti da UBI e da ISP a BPER. Si tratta di un'intesa che è rilevante, in termini di dimensioni, perimetro e riflessi occupazionali, per l'intero settore bancario, e soprattutto per le sue immediate prospettive di consolidamento e sviluppo, e che ha impegnato le Parti ad un confronto difficile e serrato, persino aspro, ma alla fine fruttuoso.

L'accordo prevede garanzie e tutele economiche e professionali, attraverso una normativa che:

1. consolida diritti individuali (retributivi e no);
2. mette in sicurezza temporanea i diritti collettivi garantiti dagli accordi delle banche di provenienza;
3. individua tempi e modalità per armonizzare la contrattazione di secondo livello in BPER che, per effetto della incorporazione del personale ceduto, consentirà di acquisire ulteriori diritti e garanzie economiche.

In particolare, in ambito BPER, nel corso del 2021 saranno negoziati con le OO.SS. aziendali accordi su ulteriori temi, tipici della contrattazione integrativa, quali: inquadramenti, permessi, buoni pasto, ecc. Quello sottoscritto oggi può definirsi "accordo ponte", poiché consente il passaggio dalle attuali normative aziendali ISP e UBI al contratto aziendale BPER in fase di successiva e progressiva contrattazione.

Nel prendere atto della definizione dei "rami d'azienda", abbiamo contestato l'esclusione -dai rami oggetto della cessione- di personale assegnato amministrativamente ad altre strutture, nonché l'inserimento di lavoratori appartenenti a UBIS ma distaccati presso le filiali cedute.

Abbiamo ottenuto inoltre la conferma da BPER che l'operazione non determina né riduzioni né esternalizzazioni di personale.

L'accordo prevede in particolare:

- Mantenimento e consolidamento, in via definitiva, di tutte le voci di retribuzione presenti in busta paga e dei livelli di contribuzione aziendale ai Fondi pensione e ai Fondi Sanitari di provenienza del personale ceduto.
- Salvaguardia dei part time in essere fino alla scadenza prevista, con mantenimento dell'orario di lavoro e della durata. I part time in scadenza nel 2021 saranno rinnovati per 2 anni.
- Corresponsione dei premi variabili (Premi aziendali - Premio Variabile di Risultato) al personale ceduto sulla base degli accordi delle aziende di provenienza per il 2020.
- Trasferimento alle modalità operative di BPER del credito welfare residuo compreso il riconoscimento degli importi eventualmente spettanti a titolo di sistemi incentivanti (tra cui, ad esempio Olympics e Premio SET).
- Riconoscimento "pro-quota" per il 2021 di premio aziendale, PVR e degli eventuali sistemi incentivanti delle rispettive aziende.
- Mantenimento dell'iscrizione ai Fondi pensione e ai Fondi sanitari di provenienza per tutto il 2021.
- Dal 2022 adesione alle forme di assistenza e previdenza previste in BPER, salvaguardando la contribuzione aziendale di provenienza, che sarà riconosciuta, negli eventuali differenziali positivi, direttamente in capo alle posizioni individuali delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati.
- I rapporti di cc, fidi, prestiti e mutui preesistenti e ancora in essere transiteranno in BPER in continuità alle attuali condizioni, fatto salvo il merito creditizio. Ai nuovi rapporti saranno invece applicate, dalla data della

cessione a BPER, le condizioni di agevolazione previste in BPER.

- Per tutto il 2021 rimarranno in vigore le attuali previsioni ISP e UBI relative al contratto di secondo livello (permessi, turni, reperibilità, ruoli, ticket, ecc.).
- Per il personale proveniente da ISP è sancita la salvaguardia dei percorsi professionali in essere per il 2021, se migliorativi delle analoghe previsioni vigenti in BPER, e l'inserimento immediato nei ruoli e percorsi professionali di BPER per il personale proveniente da UBI e per il personale proveniente da ISP non "in percorso". Gli automatismi economici e inquadramentali di ISP saranno mantenuti sino al 31 dicembre 2021, successivamente saranno oggetto di contrattazione nell'accordo di armonizzazione.
- Abbiamo ottenuto da ISP una dichiarazione in cui l'azienda si impegna a porre particolare attenzione nelle assegnazioni delle colleghe in maternità e del personale lungo assente che non è stato ricompreso nel "ramo" ceduto.
- Verranno garantiti percorsi formativi per il consolidamento e lo sviluppo delle competenze professionali maturate e per l'acquisizione di nuove conoscenze.
- Verranno mantenute sino alla scadenza dell'accordo le regole vigenti in tema di mobilità territoriale nell'azienda di provenienza. Per il personale di BPER soggetto a mobilità territoriale direttamente impattato dalla riorganizzazione saranno applicati i trattamenti di mobilità straordinaria previsti dall'accordo 29.10.2019 - Piano Industriale Gruppo BPER; inoltre c'è l'impegno dell'azienda a valutare eventuali modalità di intervento in presenza di situazioni di disagio di organico/organizzativo nelle strutture di provenienza degli "allineatori".
- Per tutto il personale, in relazione ad eventi correlati ad attività svolte nel periodo dell'armonizzazione e per i 12 mesi successivi, BPER terrà conto delle eventuali disfunzioni organizzative, delle modalità operative/normative differenti, delle necessità formative, di episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgano le/i colleghe/i. Tutto ciò al fine di salvaguardare le lavoratrici e i lavoratori e con l'obiettivo di tutelare gli stessi da rischi patrimoniali e/o disciplinari.
- L'accordo prevede inoltre un importantissimo impegno di BPER non solo alla salvaguardia occupazionale del personale ceduto, ma anche alle nuove assunzioni: si tratta di un numero di risorse pari almeno al 50% delle Colleghe e dei Colleghi che usciranno per esodo/pensione.

Indichiamo per ultimo un tema che è stato particolarmente a cuore del tavolo sindacale unitario, e che ha visto impegnato in un clima di grande coesione Segreterie Nazionali e Delegazioni aziendali/di Gruppo: le tutele professionali. Abbiamo rivendicato e ottenuto certezza e stabilità di tutele, già garantite dalle Aziende di provenienza, anche da parte di BPER per le Lavoratrici e i Lavoratori acquisiti. Esse riguardano sia le delicate problematiche delle responsabilità penali, civili e disciplinari relative a vicende pregresse, sia le responsabilità giuridiche che potranno registrarsi nella fase successiva al passaggio in BPER.

Le Organizzazioni Sindacali hanno voluto richiamare all'interno dell'accordo la necessità di valorizzare i contenuti espressi nell'accordo nazionale e in quelli ISP/UBI/BPER sulle politiche commerciali.

In concomitanza con l'accordo sulla cessione di ramo d'azienda è stato sottoscritto un ulteriore accordo che riconosce alle/ai colleghe/i provenienti dal Gruppo UBI quanto previsto dal contratto di secondo livello di ISP "Conciliazione tempi di vita tempi di lavoro" in materia di: "Banca del tempo" e "Sospensione volontaria attività lavorativa".

Come OO.SS. riteniamo si tratti di un accordo indubbiamente positivo, che offre garanzie e tutele a tutte le/i lavoratrici/tori e traccia un percorso per l'armonizzazione futura, consentendoci di negoziare in serenità i trattamenti normativi collettivi nella nuova azienda, con un occhio rivolto all'occupazione e al radicamento delle filiali nei territori.

In una situazione di preoccupazione generale per l'intera popolazione, durante la quale le lavoratrici e i lavoratori bancari si sono adoperati con spirito di servizio per risolvere tutte le problematiche di una clientela frastornata dagli eventi, resa ancora più complicata da un'operazione societaria di sviluppo -unica nel settore e che da anni non si vedeva- l'aver concretizzato un accordo che allevia, almeno in parte, le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori crediamo possa rappresentare un presidio valido per superare le ulteriori difficoltà di integrazione.

Auguriamo a tutti un 2021 sereno, in cui siano al più presto soddisfatte le aspettative di un ritorno a condizioni di vita normali e a una socialità piena e appagante.

30 dicembre 2020

Segreterie Nazionali Coordinamenti ISP - UBI - BPER
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN