

Conclusa con l'accordo nella notte del 4 giugno la lunga maratona finalizzata a trovare intese relative alle ricadute sul personale derivanti dalle fusioni di BLS, BPA e CARISPAQ nella BPER.

Due sono stati i principi guida di questa trattativa: il primo, fondamentale, ridurre al massimo la mobilità territoriale, il secondo affrontare l'inevitabile processo di omogeneizzazione economico-contrattuale senza penalizzare alcuno e nel sostanziale rispetto anche delle specificità di ciascuna azienda coinvolta.

MOBILITA'

Su 1.246 colleghi interessati, ad oggi, 64 potrebbero essere assoggettati a mobilità territoriale verso Modena.

Il risultato raggiunto rappresenta la logica conseguenza di un duro lavoro che ci ha tenuto impegnati per oltre un anno nella conclusione di una serie di accordi (a partire dall'accordo "madre" del 15 settembre 2012, attraverso l'accordo sugli esodi, la costituzione ed il potenziamento dei poli territoriali di BPER SERVICES, la creazione delle Aree Territoriali e dei presidi territoriali della DG etc.).

Da ultimo è frutto da una parte, della confermata determinazione del Coordinamento di Gruppo che, anche in questa procedura, ha presentato all'azienda un progetto finalizzato alla individuazione di attività da localizzare nei territori, dall'altra dell'impegno della delegazione aziendale che, nel rispetto dei principi condivisi nell'accordo del 15 settembre, ha accolto alcune delle proposte contenute in tale progetto.

Tale mobilità potrebbe ridursi ulteriormente in quanto l'azienda sta proseguendo le valutazioni economico-organizzative sulla proposta delle OO.SS. con l'obiettivo di continuare il processo di "trasferimento delle lavorazioni e non dei lavoratori", principio cardine del citato accordo "madre".

In ogni caso i destinatari dei processi di mobilità fruiranno delle tutele economiche previste in tale accordo e coloro che dovessero essere coinvolti in una mobilità "a scorrimento", congenita nei processi di riorganizzazione di questa portata, manterranno fino al 30/06/2016 le previsioni economiche relative al pendolarismo previste nei rispettivi CIA.

ECONOMICO-CONTRATTUALE

In sintesi vi riportiamo gli aspetti più rilevanti, che si sono concentrati nella sostanziale differenza di previsione tra chi beneficiava di retribuzioni aggiuntive di tipo fisso e chi di tipo variabile.

Resta fermo che tutti i lavoratori che non erano beneficiari di istituti contrattuali fissi fruiranno immediatamente degli istituti economico contrattuali della BPER.

Al fine di conciliare la storia economico-contrattuale delle aziende coinvolte e nel rispetto del principio di evitare qualsiasi discriminazione soprattutto economica, ai lavoratori beneficiari dell'extra-standard del premio di rendimento è offerta la possibilità di scegliere, con le opportune garanzie, se mantenere lo status quo o optare per le previsioni contrattuali BPER secondo lo schema sotto riportato.

I lavoratori delle Banche incorporate potranno scegliere entro il 30 novembre 2013 di mantenere le seguenti

voci retributive (se percepite sin ora presso l'Azienda di provenienza):

- **Quota extra standard del premio di rendimento**
- **Assegno ex art. 13 CIA Carispaq**
- **Indennità ex mensa**

con l'esercizio di tale opzione rinunceranno espressamente alle seguenti voci contrattuali e delibere aziendali, in essere presso la BPER:

- **Partecipazione agli utili (PU)**
- **Erogazione del 40%, (istituto regolato dall'art. 27 del vigente CIA BPER) sino al 31/12/2019. Dal 1/1/2020 questo istituto contrattuale sarà esteso anche a chi eserciterà l'opzione sopra descritta.**
- **Premio di rendimento sulla partecipazione agli utili.**
- **Eventuali Indennità Integrative alla PU**
- **Buoni regalo**

Chi effettuerà l'opzione sopra descritta, potrà esercitare il "diritto di ripensamento", scegliendo entro il 30 novembre di ogni anno (e fino al 30 novembre 2016) di passare agli istituti economici vigenti in BPER.

Ai lavoratori che entreranno immediatamente nel "sistema BPER" sarà attribuito il punteggio previsto per la PU, di seguito descritto:

- primo triennio dal primo gennaio 2014;
- secondo triennio dal primo gennaio 2015;
- terzo triennio dal primo gennaio 2017;

Ai lavoratori che, invece, dopo aver optato di mantenere le condizioni delle aziende di appartenenza, esercitino il diritto di ripensamento per aderire alle condizioni BPER, sarà attribuito il primo triennio della tabella dei punti di PU, relativo all'anno di percezione e secondo i criteri ordinari.(cadenza triennale.)

Infine, per i lavoratori che entreranno immediatamente nel sistema retributivo vigente in BPER, è prevista una clausola di salvaguardia di tre anni (2013, 2014 e 2015), in forza della quale i propri emolumenti non potranno essere inferiori a quelli che avrebbero percepito se avessero conservato le condizioni della Azienda di provenienza.

In considerazione del potenziale impatto delle operazioni di fusioni sul calcolo della partecipazione agli utili, l'azienda ha dato disponibilità a rivedere entro l'anno le modalità di conteggio.

Anche per quanto riguarda il contributo aziendale al fondo pensione, abbiamo dovuto temperare il rispetto delle specificità e la necessità di omogeneizzazione dei trattamenti con le richieste rappresentate dalla controparte, e si sono concordate le previsioni di seguito riportate:

- 1) I lavoratori che avevano una contribuzione inferiore a quanto previsto in BPER verranno equiparati (3,50% dal 1/1/14);
- 2) i "giovani" della BPA che beneficiavano del 3,75% manterranno tale provvidenza;

3) i circa 200 lavoratori oggi fruitori di una percentuale del 6,5%, dal 1/1/14 passeranno al 6% fino al 1/1/20 data in cui verranno stabilizzati definitivamente al 5,5%.

Tutte le ulteriori previsioni (polizze sanitarie, assicurazioni etc.) presenti in BPER saranno estese ai lavoratori delle Banche incorporate, qualora già non ne fruiscano.

In considerazione della complessità dell'accordo e delle previsioni concordate per ogni specifica questione, quanto sopra non può che rappresentare una breve sintesi di quanto definito il 4 giugno. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a pubblicare nell'intranet aziendale il testo dell'accordo, a convocare le assemblee e, nel frattempo, restano a disposizioni di tutti i lavoratori per qualsiasi chiarimento o necessità.

Segreterie di Gruppo Bper

Modena, 5 Giugno 2013

[Scarica comunicato](#)

[Scarica Accordo](#)