



Siam partiti, il 22 giugno scorso, con una pesantissima e sorprendente apertura di procedura in cui, superando di fatto l'accordo del 19/07/2016 – mai pienamente attuato, peraltro – il Gruppo BPB ha dichiarato di voler effettuare un taglio sui costi per il personale di 30 milioni di euro su base annua, circa 24 milioni annui in più dei risparmi ottenibili con le previsioni del precedente patto.

Una lettera, quella aziendale, caratterizzata da una serie di misure e previsioni fortemente preoccupanti:

- ☐ 504 dipendenti in esubero / licenziamenti collettivi in assenza di Fondo di Sostegno di Settore;
- ☐ Chiusura delle Sedi di Pescara, Potenza, Teramo;
- ☐ Accorpamento di tutti gli Uffici di Direzione in Bari in un'unica sede e riduzione del personale ivi addetto;
- ☐ Esternalizzazione di lavorazioni e personale;
- ☐ Chiusura di almeno 20 filiali entro il 2017;
- ☐ Insostenibilità di tutte le voci di costo derivanti dalla contrattazione di secondo livello con disdetta del C.I.A. stesso al termine della procedura;
- ☐ Deroghe al C.C.N.L. A.B.I. con esclusione dal calcolo del T.F.R. delle voci di scatti anzianità e tredicesima.

Uno scenario da far tremare le vene dei polsi, uno scenario interno decisamente in contrasto con la sbandierata immagine di una banca in piena salute.

E' cominciata così, in data 28/06, con l'illustrazione del Piano di Riorganizzazione da parte dell'Amministratore Delegato, dr. Papa, una trattativa impervia, faticosa, complessa.

Difficile, soprattutto, perchè consapevoli di essere in un momento estremamente delicato della vita dell'Azienda e, di conseguenza, della vita lavorativa di noi tutti per via dell'andamento delle performance del Gruppo BPB nella prima metà del 2017 (soprattutto in chiave di consolidamento gestionale, economico e patrimoniale) e, tra l'altro, della recente operazione di fusione con conseguenti ripercussioni in termini di cost/income e di presidio della filiera del credito.

NESSUN LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Per prima cosa abbiamo sgomberato il campo dal rischio più grande: i licenziamenti collettivi.

Il primo atto formale strappato all'Azienda da queste Organizzazioni Sindacali, è stato quello di farle dichiarare, in data 06/07, il ritiro dell'informativa del 29/05 con riguardo alla legge sui licenziamenti collettivi, in altre parole il ritiro della Legge 223/91.

Superato questo ostacolo, per noi pregiudiziale al prosieguo, abbiamo ripreso il negoziato con l'intento, di scongiurare le esternalizzazioni e le chiusure per le sedi di Potenza, Teramo e Pescara.

NESSUNA CHIUSURA DI SEDI

Dopo una serie di incontri, irti di asperità, anche le chiusure delle Sedi e le conseguenti esternalizzazioni di attività che avrebbero interessato 279 lavoratori sono state fatte sparire dagli obiettivi aziendali.

La cifra del preteso risparmio aziendale era ancora sul tavolo, però e, smarcate le conseguenze più nefaste sul personale, restava il problema di agire sui costi.

A quel punto abbiamo cominciato ad incalzare i rappresentanti della Banca per ridurre l'entità della somma di risparmio complessivo da raggiungere.

Venute meno quelle esternalizzazioni, che come evidenziato dalla documentazione fornitaci, avrebbero avuto un costo di circa 5 milioni di euro, la somma iniziale di risparmio individuata dalla Banca quale ottenibile

dall'attuazione del Piano di Riorganizzazione pari a €32.750.000#, veniva abbattuta di quell'importo.

Si è arrivati, quindi, ad una cifra di 27 milioni di euro circa, ancora troppo alta per poter pensare a riduzioni di costo sostenibili.

RIDUZIONE DEL 30% DEGLI STIPENDI DEI MANAGER TAGLIO DI 8 MILIONI DI EURO DEI COSTI AMMINISTRATIVI

Nel riprendere uno degli impegni disattesi da parte datoriale dell'accordo del 19/07/2016, abbiamo portato l'Azienda ad impegnarsi, in maniera vincolante, ad effettuare tagli sui costi amministrativi e sulle consulenze esterne per 8 milioni di euro e, fatto decisamente significativo, abbiamo ottenuto che i componenti del Board e il Top Management si impegnino ad una riduzione di almeno il 30% dei loro compensi.

Ridotto ancora il montante a circa 18 milioni di euro, considerando la totale fruizione delle ferie e delle festività sopresse, si è giunti ad una cifra intorno ai 15 milioni di euro che, con i risparmi previsti dall'incentivazione del part-time è arrivata a circa 14 milioni di euro.

SOLIDARIETA' VOLONTARIA

A questo punto è stato inevitabile l'approdo all' istituto della solidarietà difensiva.

Giova ricordare che già nell'accordo dello scorso anno avevamo introdotto la solidarietà difensiva, prima in forma volontaria, poi, in una fase successiva a seguito di verifica, eventualmente obbligatoria, di 10 giornate a testa.

Anche in questo accordo la solidarietà difensiva è su base assolutamente volontaria.

Seguirà una fase verifica, durante la quale dovrà essere prima dimostrato, dall'Azienda il raggiungimento dei risparmi di costo (€ 8.000.000,00# taglio spese amministrative insieme alla riduzione del 30% degli stipendi dei Top Manager).

SOLIDARIETA' ANCHE DEI TOP MANAGER

Soltanto nel caso in cui queste misure dovessero risultare insufficienti, si passerà alla solidarietà obbligatoria che varrà anche per i top manager che contribuiranno con il 15% della loro RAL.

Il momento più difficile di tutto il negoziato è stato quello in cui abbiamo dovuto scegliere quali istituti sospendere temporaneamente per tre anni – non per sempre! – per non gravare in maniera eccessivamente onerosa sulle retribuzioni di noi tutti. Due sono stati i principi ispiratori della sofferta scelta compiuta:

1. Progressività del peso degli oneri solidaristici a carico di ciascuno, in base alla propria retribuzione annua lorda;
2. Tenuta del salario percepito attualmente a fronte di temporanea mancata percezione di una porzione di rendita differita

Siamo in una fase economica che si caratterizza per una scarsa liquidità diffusa e il costante aumento delle tariffe per i beni essenziali e l'opzione di contenere la riduzione della capacità di spesa attuale di ciascuno ci è sembrata pressochè obbligata.

Certo, altre leve di risparmio sarebbero state attivabili.

Ad esempio la riduzione del valore dei buoni pasto ma questi, di fatto, sono un'integrazione del salario.

O ancora, come avrebbe voluto fare l'Azienda, sospendere gli adeguamenti degli inquadramenti minimi in base

al ruolo o dei ruoli specialistici, mortificando aspettative e dovuti riconoscimenti o dilazionare di tre anni la percezione del premio 25ennale del C.I.A.

Si è preferito, invece, sostenere le esigenze contingenti, in luogo di un pezzo, solo di un pezzo, di costruzione di futuro reddito, per la gran parte dei colleghi molto in là da venire e, per i più prossimi alla pensione, già sino ad oggi, più che dignitosamente sostenuto.

Tutto questo, tuttavia, non è privo di previsioni correttive, di cosiddetti “paracadute”.

Tanto per cominciare, 15 giorni di solidarietà, per ciascuno di noi, potranno essere ristorati dalla sezione ordinaria del Fondo di Sostegno al Reddito del settore bancario al 60% della retribuzione e al 100% dei contributi INPS (sui meccanismi operativi sarà emanata, prossimamente, una circolare esplicativa).

Se, in corso di Piano, il cost/income, come auspichiamo, dovesse migliorare rispetto all’attuale, ci si reincontrerà con l’Azienda per valutare la possibilità di ripristinare, anche in maniera graduale e prima dello 01/01/2021, i precedenti livelli di contribuzione aziendale al Fondo Pensione Integrativo.

A chi ha un mutuo in regolare ammortamento, sarà consentita la sospensione delle rate per un periodo di massimo 24 mesi.

In caso di futura sussistenza delle condizioni economico-finanziarie, la Banca si impegna a valutare il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Settore.

STABILIZZAZIONE PRECARI

Elemento decisamente positivo di questo accordo riguarda il capitolo sulla stabilizzazione dei precari – per gran parte ancora inattuato: “L’Azienda conferma il programma di stabilizzazioni di cui all’art. 17 del Verbale di Accordo del 19/07/2016, da effettuarsi entro il 31/12/2018 e comunque alla prima scadenza del contratto”.

In conclusione, un accordo per niente facile che, con enorme senso e assunzione di responsabilità da parte di chi lo ha sottoscritto, si prefigge l’obiettivo di accompagnare la Banca a superare una fase complessa e di tutelare il lavoro di tutti i suoi dipendenti.

Il concetto di solidarietà si fonda proprio su questo obiettivo: i sacrifici di tutti noi, in misura del proprio reddito, presente e futuro, per tutelare tutti e non lasciare indietro nessuno.

Buon Lavoro a tutte e tutti e ci vediamo a Settembre.

Bari, lì 05 agosto 2017

Segreteria OdC

FABI – FISAC/CGIL – UGL – UNISIN(Falcri/Silcea/Sinfub) Gruppo BPopBari

[Scarica il testo dell'accordo](#)

La presente tabella riepiloga le eventuali giornate di solidarietà obbligatoria calcolate in base alle fasce di retribuzione annua lorda.

Come si evince lo 86,2% dei lavoratori dovrebbe effettuare un numero di giornate di solidarietà inferiore a 20 che dovrà essere ridotto, ovviamente, dalle 15 giornate pro capite assistite dal Fondo di Sostegno al Reddito.

La percentuale dello 0,4%, mancante nella tabella, è costituita dalle fasce dei Top Manager che contribuiranno alla solidarietà in misura del 15% della loro retribuzione.

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (RAL/€)	GIORNATE DI SOSPENSIONE	PERSONALE INTERESSATO (%)
Fino a 25.000	0	82,6%
Da 25.001 a 35.000	13	
Da 35.001 a 45.000	16	
Da 45.001 a 55.000	18	
Da 55.001 a 65.000	23	13,4%
Da 65.001 a 75.000	28	
Da 75.001 a 85.000	29	
Da 85.001 a 95.000	30	
Da 95.001 a 105.000	31	
Da 105.001 a 130.000	32	
Da 130.001 a 180.000	33	