



Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

COMUNICATO SINDACALE

Incontri di Gruppo 8-9-10 ottobre 2019

Come di consueto vi aggiorniamo sulla trattativa che si è svolta nella tre giorni modenese di questa settimana. Nell'ultimo volantino ci siamo lasciati con la volontà di strappare all'azienda un sensibile aumento di assunzioni. L'apertura è arrivata: ci è stata infatti presentata una bozza d'accordo che ne propone 549 (416 previste da Piano Industriale + 83 somministrati che passano a tempo indeterminato + 50 ulteriori nuove assunzioni). Riteniamo questo un punto di partenza sul quale trattare ulteriormente a tutela dei lavoratori e dei territori.

Per rappresentare le nostre perplessità e la nostra contrarietà al contenuto della bozza d'accordo consegnataci dall' Azienda abbiamo formulato una dichiarazione (di seguito riportata integralmente):

“Abbiamo letto la proposta di accordo della Procedura Madre del Piano Industriale 2019/2021. Uno degli elementi criticità è rappresentato dal fatto che gli esuberanti funzionali dichiarati dall'Azienda sono strettamente correlati a delle ipotesi di uscite, che qualora non venissero confermate dai fatti, potrebbero mettere in seria discussione l'intera gestione della trattativa. Questo dubbio viene avvalorato oltre che dall'esame dei dati che ci avete fornito, anche e soprattutto considerando le nuove “cinque procedure in una” di cui ci avete trasmesso l'informativa il 3 ottobre u.s.

La proposta risulta carente rispetto ad un tema essenziale quale la valorizzazione delle risorse e la conciliazione tempi di vita e lavoro, posticipato a tempi futuri. La stessa non contiene alcuna indicazione finalizzata alla ripartizione equa delle assunzioni e all'assorbimento degli esuberanti nei territori. Il tutto è aggravato dal fatto che molta parte dei progetti dipende da future implementazioni informatiche e procedurali che di fatto potrebbero migliorare le condizioni di lavoro, attualmente critiche.

Non possiamo infine esimerci dal rappresentarvi:

- preoccupazione per la quantità di procedure attivate e mai regolamentate in ambito di piano;*
- consapevolezza che tale situazione abbia privato finora i colleghi coinvolti della possibilità di avere strumenti di tutela;*
- necessità di ridurre al minimo le conseguenze che le riorganizzazioni previste in centro, semicentro e rete avranno su organici e lavoratori;*
- dissenso per la modalità con cui l'azienda intende affrontare una materia così importante quale la fusione di Unipol Banca in Bper, in cui il fattore tempo non è affatto neutro, soprattutto con riferimento alla legittima preoccupazione dei lavoratori interessati in particolare per gli effetti sulla contrattazione di secondo livello e sulla mobilità professionale e territoriale, che risulta essere contestuale rispetto alla procedura “madre” e assieme ad altri quattro progetti fortemente impattanti sulla struttura;*
- contrarietà rispetto alla dimensione ed al complesso di lavorazioni da spostare tra territori che aggraverà gli squilibri già presenti.*

In particolare, su questo ultimo tema, chiediamo una diversa visione organizzativa che consenta un equilibrio

complessivo tra lavorazioni, territori e prospettive occupazionali."

Nella propria risposta, l' Azienda ribadisce, in sintesi, la disponibilità a trattare su tutte le questioni sollevate con la nostra dichiarazione nella ricerca di un accordo. Verificheremo con attenzione nel merito se tale disponibilità formale si trasformerà in reale volontà di garantire (anche attraverso l'accordo quadro) ai lavoratori strumenti, organizzazione e serenità sufficienti a prestare la propria opera senza essere chiamati (in una situazione di ulteriore stress) anche a risolvere ogni giorno problemi di cui non sono responsabili.

Intenzione dell'Azienda è chiudere prima l'accordo madre - indispensabile entro il 24/10, anche in considerazione della prima finestra utile per le uscite fissata il 31/3/2020 - per poi dedicarci alla fusione con Unipol, avendo così tempo e strumenti già condivisi (mobilità territoriale e professionale su tutte). In tal senso si è resa disponibile ad effettuare incontri anche nella settimana dal 14 al 18 ottobre.

Già dal 15 ottobre saremo di nuovo impegnati in un confronto non facile, ma fermi nella determinazione di raggiungere un accordo soddisfacente e - come abbiamo ribadito più volte - equilibrato per tutti (lavoratori che lasceranno l'attività lavorativa, quelli che continueranno a prestarla e i tanti giovani che vedono nel nostro Gruppo una possibilità di impiego). In occasione dei prossimi incontri vi aggiorneremo sullo stato dell'arte.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN

Modena, 10.10.19