

Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021: al via la trattativa

Come previsto, lunedì 9 si è tenuto il primo incontro della trattativa sul piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Nell'illustrazione l'azienda ha ripercorso i punti principali del piano (sviluppo del business, derisking ed efficientamento della struttura) per concentrarsi quindi sulle cosiddette ricadute derivanti dalle scelte aziendali che, ricordiamo, prevedono

- l'uscita di 1.700 dipendenti (di cui 230 mancati rinnovi di contratti di somministrazione) compensati da 400 assunzioni;
- la chiusura di 230 filiali (il 16% delle filiali del Gruppo) e la trasformazione di altre 300 con servizi di cassa nulli o limitati.

Ricordiamo anche che, per parte nostra, sin dalla presentazione del piano avvenuta oltre 4 mesi fa abbiamo richiesto:

- **maggiori assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari, per un ricambio generazionale che in alcuni territori è fermo da troppo tempo e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano "sopportare" ulteriori difficoltà per organici già in continua emergenza;
- di **dislocare i lavori dove ci sono le persone**, mantenendo e aumentando la natura "policentrica" del Gruppo, anche in considerazione delle future fusioni, preservando le professionalità, l'occupazione e l'economia dei territori;
- **uscite volontarie con adeguate garanzie**.

Come prima base per il confronto, BPER ha previsto di raggiungere gli obiettivi di riduzione della forza lavoro ipotizzando il ricorso a pensionamenti incentivati (pensione anticipata e di vecchiaia, quota 100, opzione donna) e al fondo di solidarietà: il tutto su base **volontaria**. La "platea" considerata per questa prima ipotesi di lavoro comprende le persone che raggiungeranno la pensione (a seconda dei casi suesposti) **entro il 31 dicembre 2025**.

L'azienda ha previsto un "percorso" che dovrebbe portare a

- definire l'accordo complessivo entro il mese di ottobre;
- presentare le domande di pensionamento/esodo entro fine del 2019;
- **prevedere l'uscita delle persone per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021**.

Certamente l'attuazione del piano comporterà mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (i cambi di lavoro). Per poterli limitare, BPER prevede il maggior ricorso a Hub e Smart working (il lavoro da casa o da una sede più vicino a casa) e importanti piani di formazione.

Da una prima analisi di quanto suesposto, se abbiamo chiara l'evidenza di una banca che sta "cambiando pelle", riteniamo che i necessari investimenti (nelle procedure informatiche e nelle persone) siano insufficienti per accompagnare questo percorso.

Anche per questo, abbiamo ribadito la necessità

- della stabilizzazione dei troppi lavoratori precari che prestano o hanno prestato servizio nelle nostre aziende;
- che la formazione sicuramente fondamentale non si limiti a quella obbligatoria, ma dia davvero l'opportunità a tutte le colleghe e i colleghi di sentirsi "parte di un progetto" e non "costi da diminuire";
- che si consolidi il mantenimento all'interno della banca di tutte le lavorazioni evitando esternalizzazioni il cui beneficio è tutto da dimostrare;
- di un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata (a partire dal part time);
- di condizioni di lavoro "sane", senza le storture di pressioni commerciali indebite che avvelenano il clima quotidiano per risultati solo di brevissimo periodo.

Come detto, siamo all'inizio di una trattativa che prevede incontri già agendati a luglio e a settembre. Sarà pertanto solo allora che, auspicabilmente come per i passati piani, in un accordo complessivo verranno individuate adeguate soluzioni che, fra l'altro, dovranno tenere in conto le richieste per il rinnovo del Contratto nazionale presentate ad ABI poche settimane fa.

CONTACT CENTER Ieri abbiamo invece sottoscritto il verbale relativo alle modalità di riascolto/rilettura delle telefonate e delle altre 'interazioni' (e-mail, chat, social) relative all'attività del Contact Center (ricordiamo che nell'attività sono impiegati oltre 100 colleghi suddivisi nei poli di Avellino, Modena e Sassari).

L'accordo ha la finalità di permettere all'azienda la possibilità del riascolto, in caso di reclami e contestazioni da parte della clientela, per finalità connesse a esigenze di sicurezza informatica, per richieste di terzi (autorità giudiziaria, vigilanza, ecc.) o anche a richiesta del collega qualora lo ritenesse necessario: tutto ciò al fine di tutelare i lavoratori del Contact Center, i clienti, e il patrimonio aziendale.

Tale facoltà potrà essere esercitata in condizioni di garanzia per i colleghi coinvolti che potranno avvalersi, in tutte le fasi dell'iter, dell'assistenza del sindacalista di fiducia.

È stato espressamente **ESCLUSO** l'utilizzo delle registrazioni ai fini della valutazione del personale, del controllo dell'attività lavorativa e per l'avvio di procedure disciplinari, salvo il caso di dolo o colpa grave (limitando ulteriormente quest'ultima che dovrà essere contraddistinta da un comportamento reiterato e tale da escludere la casualità dell'evento).

Si tratta di un accordo sperimentale, i cui effetti dovranno essere monitorati nel tempo e che prevede un'espressa "**clausola di dissolvenza**" a fine anno (nel senso che avremo la possibilità di confermarlo o di sospenderne l'efficacia).