



UILCA Coordinamento Nazionale
Gruppo BPER
*Bper Banca s.p.a..-Banco di Sardegna s.p.a. -Cassa di
Risparmio di Bra- Optima-Sardaleasing-Banca Sassari-
Numerica-C.R. Saluzzo*

Piano Industriale e relazioni sindacali: per la Uilca inizia una nuova stagione...

Nella splendida sede di Cagliari del Banco di Sardegna sono ripresi gli incontri sulla procedura "madre" del Piano Industriale. Alla presenza dei Segretari Nazionali delle OO.SS., la riunione è stata aperta con il saluto del Direttore Generale del Banco di Sardegna rag. Cuccurese, il quale, con un intervento stringato ma accattivante, ha dato il benvenuto alle delegazioni tutte. Una frase ci ha colpito in modo particolare, stante il momento storico, l'importanza del Piano e quella che, secondo lui, potrà rappresentare un'occasione: "Non si può far contenti tutti ma cerchiamo di non far incazzare nessuno".

La giornata è partita immediatamente con un elemento di novità: una presentazione dell'impianto del futuro accordo che l'Azienda auspica sottoscritto entro il 10 ottobre, quindi con tempi di trattativa a dir poco stringati.

A proposito di tempistiche è importante sapere che probabilmente la procedura inerente la *fusione di Unipol* - per la quale sono state predisposte figure di allineatori per facilitare l'integrazione ed è già iniziata la formazione in aula e on the job - inoltre la conseguente riorganizzazione delle *Direzioni Regionali* dovrebbe partire nella seconda settimana di ottobre, nel contempo ci sarà anche una ridefinizione della rete con modifica di filiali da cash full in cash light e da cash light in cash full.

Quattro sono i pilastri su cui poggia l'accordo:

- 1) ottimizzazione forza lavoro: ricordiamo che l'Azienda "punta" ad una riduzione netta in arco piano di 1.300 "unità" attraverso le azioni di uscita - pensionamenti anticipati e di vecchiaia, opzione donna, quota 100, fondo di solidarietà e riscatto laurea da fondo di solidarietà e riduzione di somministrati - ed assunzioni, che riteniamo assolutamente insufficienti, anche tenendo conto delle richieste fatte in sede di rinnovo di ccnl. La prima slide proposta

definisce la tempistica per le uscite partendo dalla firma dell'accordo entro il 10 ottobre, comunicazione ai colleghi e invio adesioni entro il 31 dicembre 2019, termine di tempestività incentivato previsto per il 20 novembre, verifica con le OO.SS. delle adesioni (tutte volontarie) a gennaio, fine febbraio graduatoria, comunicazione ai dipendenti e prime conciliazioni. Uscite in 5 step da marzo 2020 fino a marzo 2021. Ulteriore uscita per riscatto laurea in considerazione del cambio di normativa e della possibilità di utilizzo del fondo con una pratica burocratica macchinosa, ancora da capire. Tutte le tabelle proposte sulle uscite e di conseguenza anche i calcoli delle eccedenze territoriali sono basate su stime: i numeri degli aventi diritto, visto che non sono stati lavorati e quindi ricevuti dai colleghi oltre il 50% degli ecocert (ricordiamo che il blocco delle aspettative di vita ha modificato non di poco i termini di maturazione), anche se Enasco ha garantito la consegna entro fine ottobre, oltre che i numeri degli aderenti visto che le uscite sono tutte volontarie.

- 2) riduzione strutturale dei costi: da realizzare attraverso la prosecuzione dell'accordo per la fruizione di ferie, festività e banca ore fino al 31/12/2021 e la possibilità di riaprire il capitolo "giornate di solidarietà" come fatto nel precedente piano.
- 3) mobilità territoriale e professionale: atteso che i numeri sono "ballerini", tuttavia i "presunti" scompensi territoriali sono concentrati in alcune regioni e ci è stato proposto un elenco di attività per l'azienda "esportabili" da un territorio all'altro per limitare la mobilità territoriale, dal quale partire per aprire un ragionamento. Lo spostamento di lavorazioni ipotizzato dall'Azienda non azzerava esuberanti ma li riduce. Nel progetto fonti/impieghi altro ruolo importante lo giocherà il lavoro a distanza. Ad oggi sono 250 i colleghi coinvolti in hub working, accanto a questo un altro progetto che è una via di mezzo tra il polo e lavoro agile, inteso come gruppo di persone che lavora da remoto attività in via temporanea.
- 4) azione di valorizzazione risorse e quindi part-time, hub e smart working, smart learning (fare formazione da casa), percorsi professionali, conciliazione vita-lavoro (banca del tempo solidale, flessibilità oraria, volontariato d'impresa), con un generico impegno ad avviare confronto a partire da gennaio 2020.

Questi, a grandi linee, i principali filoni di ragionamento proposti dall'Azienda. Le OO.SS. hanno richiesto ulteriori dati al fine di poter esprimere un giudizio compiuto e fare delle proposte concrete, indubbiamente i tempi sono decisamente stretti. La prossima settimana da martedì mattina riprenderanno gli incontri a Modena.

La Segreteria di Coordinamento Ulca Gruppo Bper, continuerà a lavorare con la serietà che la contraddistingue e che gli è stata sempre

*riconosciuta, partecipando a tutti gli incontri e contribuendo con proposte concrete e sostenibili alla realizzazione del piano industriale nell'interesse dei lavoratori tutti. La presenza richiesta al tavolo di trattative ci allontanerà dai territori e dal contatto diretto con i nostri iscritti che per noi resta prioritario. La stessa Segreteria, per far fronte a questo momento ha creato un sito internet dedicato ai tutti voi attraverso il quale fin dalla prossima settimana **pubblicherà dei flash in corso di trattativa** per tenere tutti costantemente informati, basterà che vi iscriviate alla newsletter e riceverete una mail con le pubblicazioni. Per noi questo sarà lo strumento attraverso il quale essere costantemente in contatto anche via chat:*

www.uilcagruppobper.com

ci sentiamo la prossima settimana.

SEGRETERIA DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO BPER