



Segreterie di Coordinamento Gruppo BPER

Comunicato – Piano Industriale Gruppo BPER 2015-2017

In data 11 febbraio è stato presentato alla comunità finanziaria e ai media il Piano Industriale 2015/2017 del Gruppo BPER.

L'interruzione delle relazioni sindacali nelle Aziende e nei Gruppi Bancari, proclamata dalle Segreterie Nazionali a sostegno della vertenza del rinnovo del CCNL, unitamente all'avvio di due procedure di riorganizzazione del Gruppo in assenza di Piano Industriale, non hanno permesso il programmato incontro dell'illustrazione alle OO.SS. del P.I. 2015/2017.

In attesa della ripresa delle relazioni sindacali, proponiamo ai colleghi una prima informativa sui contenuti del Piano Industriale, che risente ovviamente della mancanza di confronto con la delegazione aziendale.

Gli elementi di conoscenza a disposizione delle OO.SS. sono esclusivamente quelli rilevabili dalla lettura delle slides disponibili sul sito e dalla presentazione in streaming da parte dell'A.D. Dott. Alessandro Vandelli.

Ovviamente la lettura che possiamo fare in questa fase è fortemente influenzata dal livello e dalle modalità di realizzazione del Piano Industriale precedente, che ha visto largamente superati gli obiettivi di riduzione del Personale, mentre non sono stati centrati gli obiettivi di redditività (ma su questo ha inciso il perdurare della crisi), quelli di miglioramento della qualità dei servizi alla clientela e quelli di sviluppo dei sistemi informatici a supporto dell'efficienza dei processi lavorativi.

Il nuovo Piano Industriale agisce su tre obiettivi chiave

- ***Ricavi:*** rafforzare la posizione competitiva di mercato e migliorare la redditività nel medio termine, anche attraverso lo sviluppo dei servizi ad alto valore aggiunto e la ricomposizione del portafoglio impieghi più orientata al retail;
- ***Costi:*** riduzione attraverso la semplificazione organizzativa e ottimizzazione della forza lavoro (leggi riduzione degli organici);
- ***Rischio:*** attraverso un maggior presidio del portafoglio crediti agendo in fase di erogazione, di monitoraggio e infine di gestione del credito deteriorato.

Riportiamo le principali linee d'intervento, alcune delle quali sono riferibili al raggiungimento di più obiettivi chiave.

-Riorganizzazione complessiva del gruppo

- Razionalizzazione delle strutture organizzative centrali attraverso l'eliminazione delle "Sezioni" e la semplificazione (es. Accorpamenti di Uffici)
- Nuovi criteri per le unità organizzative (es. Dimensioni minime, vincoli su numero di riporti, etc)
- Sviluppo dell'attività di Credito al Consumo (Prestiti personali, Cessione del Quinto, nuovi prodotti) con la focalizzazione della Banca di Sassari sulle attività di Consumer Finance quale società prodotto e centro di eccellenza al servizio del Gruppo BPER;
- Creazione di una "Non Core Assets" Business Unit dedicata alla gestione delle sofferenze (NPLS)
- Investimenti su tecnologia e costo del Piano industriale per oltre 140 M € nell'arco del piano

-Ottimizzazione e specializzazione del modello distributivo

- Chiusura di 130 filiali;
- Introduzione del modello Hub & Spoke (traduzione, mozzo e raggi, ma preferiamo l'italiano, Filiali capogruppo e filiali collegate) per un totale di 531 filiali pari al 40% della rete;
- Attivazione del modello cash-light (vale a dire con la cassa aperta solo la mattina, con il pomeriggio dedicato alla consulenza) sulle filiali (circa il 15% nel 2016);
- Installazione di ATM evoluti in modo da ridurre le operazioni sul contante e il numero dei cassieri;
- Revisione del modello di back office;
- Concentrazione di tutte le filiali Retail in Sardegna all'interno del Banco di Sardegna (rete unica comprendente le filiali di Banca di Sassari);
- Aumentare di oltre 800 unità il numero dei Gestori e degli Sviluppatori per acquisire nuovi clienti corporate, business e personal;
- Valorizzare "reti selezionate di terzi" per canalizzare i prodotti commerciali (questo punto andrà certamente approfondito);
- Evoluzione del modello di Banca digitale e multicanale finalizzata alla crescita delle opportunità commerciali;
- Forte sviluppo e valorizzazione del contact-center e della banca on line.

-Principali iniziative volte all'ottimizzazione della forza lavoro

- Riduzione del personale di 580 unità a fine Piano attraverso un piano di pre-pensionamento e assunzioni di oltre 200 profili specializzati in particolare per le nuove aree di business (l'insieme di questi due dati farebbe pensare che le uscite complessive di personale sarebbero 780, e questo è il **primo punto da chiarire** tra le parti).
- Sviluppo di un sistema di MBO (gestione per obiettivi). (Ci pare un punto già applicato con pressioni commerciali molto spinte senza "aumento della soddisfazione");
- Lavoro da remoto, orari di lavoro flessibili e opzioni di part time. (Ennesima pura enunciazione?)

Il Piano Industriale è stato disegnato, così viene scritto nelle pagine iniziali, attorno agli stakeholder chiave: Clientela, Personale, Comunità, Vigilanza e Azionisti, ma l'obiettivo dichiarato è "creare le

condizioni per uno sviluppo delle potenzialità di Gruppo aumentandone la redditività per distribuire valore agli azionisti in modo sostenibile".

Ovviamente come OO.SS. riteniamo che la redditività debba essere distribuita tra tutti gli stakeholder: lavoratori, clienti e comunità.

Invece dalla lettura è facile trovare attenzione agli azionisti, è più difficile trovare la dichiarata attenzione alla clientela e alla comunità. Sul Personale, invece, di attenzione ce ne è fin troppa, tutta concentrata sulla riduzione dei costi.

Occorre infine precisare che su tutto il piano aleggia un fantasma, il decreto di riforma delle banche popolari che può modificare l'intero quadro di riferimento.

Questo viene esplicitato nella presentazione tra le dichiarazioni iniziali di esclusione di responsabilità con la seguente formula;

" Si evidenzia che il Piano è stato sviluppato nel quadro istituzionale attuale il cui cambiamento potrebbe incidere in modo rilevante."

A dispetto di questo quadro di generale incertezza possiamo assicurare ai colleghi che il Sindacato sarà con loro in ogni fase di questo processo e attiverà non appena possibile un serrato confronto con l'azienda per far sì che il contributo dei lavoratori alle sorti del nostro gruppo sia adeguatamente riconosciuto e valorizzato.

Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – Uilca