

BCC: Approfondimenti sul Piano Industriale 2023- 2025

Gruppo BCC Iccrea



Facendo seguito all'impegno assunto con le Organizzazioni Sindacali lo scorso 3 Aprile 2023 in occasione della presentazione del Piano Industriale 2022-2025, il Direttore Generale della Capogruppo ICCREA, nella mattinata del 12 Maggio u.s., ha fornito alcune risposte e precisazioni richieste dalle stesse OOS per avere una illustrazione più ampia riguardante diversi aspetti specifici del Nuovo Piano di Impresa.

I principali temi trattati sono i seguenti:

- Cessioni NPL: l'obiettivo resta quello di abbassare ulteriormente il livello dei crediti anomali portandolo sotto la soglia del 4%; di conseguenza nel corso del 2023 (ma probabilmente anche nei successivi anni) saranno effettuate di massima altre cessioni; questo per ottenere un innalzamento del rating e, di conseguenza, vantaggi nell'emissione di obbligazioni finalizzate al soddisfacimento dei requisiti MREL;
- BCC Sistemi Informatici: il futuro dell'ICT passa attraverso una evoluzione dei sistemi ovvero per l'inevitabile ma graduale passaggio in ambiente "cloud"; tale progetto non potrà prescindere dalla ricerca di una partnership (in corso). E' stato confermato che non è

allo stato prevista, ma non si può escludere in futuro, alcuna cessione né di ramo né societaria di BCC Sistemi Informatici;

- Rete commerciale: la presenza di sportelli sul territorio rappresenta un valore per un Gruppo che, come il Gruppo BCC Iccrea, basa sulla relazione diretta la propria missione. Resta quindi la volontà di mantenere il numero di sportelli ed investire sulle filiali ma queste, per la stabilità del Gruppo stesso, devono in ogni caso risultare performanti o comunque in equilibrio economico. Il tema dimensionale della singola BCC non è rilevante ma è invece importante la qualità del servizio che rende al territorio di competenza;
- Forte impegno nell'ESG con gli obiettivi di riduzione delle emissioni, finanziamenti ed investimenti orientati alla riduzione dell'impronta di carbonio, quindi a favore di energia green, poi particolare impegno ed attenzione al terzo settore, al PNRR, alla diversità ed inclusione sociale, alla educazione finanziaria, valorizzazione dei "talenti femminili"; tutti obiettivi, questi, presenti, anche quantitativamente, nei criteri del premio incentivante, con obbligo di misurazione dell'impatto su tutti i processi aziendali delle società del perimetro diretto. Così come nelle BCC aderenti dove l'impegno nell'ESG è anche rappresentato dalla proposta e assistenza a soci e clienti per la realizzazione della transizione ecologica (ad esempio comunità energetiche), accompagnate anche dall'offerta di prodotti assicurativi (rischio calamità naturali) e di risparmio gestito caratterizzati da criteri di sostenibilità.

L'ICT e la digitalizzazione, per quanto scontato, saranno determinanti per accompagnare tutti i processi ESG.

- Inquadramenti / Redistribuzione della redditività / Valorizzazione del personale: tutti temi condivisi; si confida nell'individuazione, nelle sedi negoziali, delle

giuste soluzioni;

- Tassi, mutui, welfare e Job Posting per tutti i dipendenti delle BCC aderenti al Gruppo: pur volendo come Capogruppo esercitare il ruolo in tale ambito, in base al principio dell'autonomia delle singole BCC (patto di coesione), è possibile lavorare a delle proposte/iniziative che in ogni caso le BCC, se lo desiderano, potranno recepire in tutto o parte; a parere della Capo Gruppo, questo è un processo che va accompagnato con gradualità;
- Retribuzione "fissa" (contrattata) e "variabile" (liberalità delle aziende): partendo dal presupposto che tendenzialmente l'andamento generale del mondo del lavoro sposta sempre più risorse dalla parte fissa a quella variabile, il Direttore dichiara che, ferme le autonomie aziendali riguardo la contrattazione individuale, la materia sarà demandata alla contrattazione tra le Parti;
- Esodi incentivati: non previsti dal Piano e comunque non per le Società del perimetro diretto;

Come Fisac-CGIL, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, abbiamo evidenziato quanto segue:

- **La centralità della persona è e resta per noi valore fondamentale** e tale valore deve trovare concretizzazione nelle soluzioni contrattuali e nella organizzazione del lavoro; con particolare riferimento alle internalizzazioni/esternalizzazioni (nella fattispecie per l'ICT, il Back Office, le attività connesse alle cessioni NPL) esso è rappresentato dal mantenimento dell'area contrattuale, dall'omogeneizzazione dei trattamenti, dalla formazione/riqualificazione delle risorse e dalle garanzie occupazionali; così come è indispensabile realizzare politiche contrattate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e una corretta collocazione dei servizi e dei prodotti, con

- particolare attenzione al cliente, rifuggendo qualsivoglia prassi di pressioni commerciali;
- Attenzione alle valutazioni rispetto all'ICT: questo è già oggi il futuro e, se per il Gruppo non è allo stato considerato "Core", lo diventerà necessariamente presto. Con riferimento alle partnership, sono da approfondire, per tempo e con il necessario coinvolgimento, quali saranno le reali ricadute;
 - L'approccio della Capogruppo sui criteri ESG (Environmental, Social e Governance) trova la nostra massima convergenza ma Ambiente, Sociale e Governo si tengono insieme con il massimo coinvolgimento delle persone;
 - PNRR: apprezzamento per l'impegno rispetto al piano di ripresa e resilienza;
 - abbiamo sottolineato come per la realizzazione della effettiva Parità di Genere vanno adottate politiche che vadano ben oltre l'iniziativa della Capogruppo "Talenti Femminili".
 - Come Fisac-CGIL, riprendendo il principio della centralità della persona e dei valori della cooperazione, abbiamo inoltre sottolineato che la "G" di Governance sta a significare un concreto e strutturato coinvolgimento dei portatori di interesse ed in particolare delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, confermando, da subito, la nostra disponibilità a svolgere il ruolo;
 - Abbiamo poi ribadito che particolare cura va dedicata ai percorsi di qualificazione e riconversione, che devono essere inclusivi e rispettosi dei tempi dei colleghi coinvolti, da qui la nostra attenzione a tutti i programmi formativi.

In coerenza con la dichiarata attenzione alla centralità della persona, è fondamentale una reale attenzione per i dipendenti e per i loro bisogni e aspettative.

Nel corso della riunione le OOS e l'Azienda hanno confermato la centralità della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali nella Categoria e nel Gruppo necessarie per gestire le eventuali ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori in una fase di importanti mutazioni di assetto organizzativo, così come realizzare una efficace contrattazione su tutti i temi che riguardano le lavoratrici ed i lavoratori sia di tipo economico, professionale che legati alla qualità di vita e lavoro. Elementi questi qualificanti e necessari ovunque, che a nostro avviso sono ineludibili nella caratterizzazione sociale ed economica della cooperazione di credito.

Abbiamo, in fine, accolto con soddisfazione la dichiarazione di disponibilità della Capo Gruppo, da noi richiesta, a proseguire e sviluppare periodicamente il confronto su sostenibilità e governance partecipata, a partire dalla "Dichiarazione in bilancio delle informazioni sulla Sostenibilità".

La Segreteria Nazionale FISAC CGIL

Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario BCC ICCREA

Teramo perde un'altra banca: chiude la Bper sullo stradone

Continua lo "spopolamento" bancario in città. Chiude un altro sportello periferico, quello della Bper sullo "stradone", in un'area che ha visto, nel giro di un paio di anni, la chiusura di un'altra banca nella zona di fronte all'Apollo 11 e di una terza sotto i portici di via Pannella.

Non è un buon segnale per l'economia cittadina, anche perché si tratta di una zona di passaggio e che, quindi, dovrebbe risultare appetibile. Invece, le banche chiudono e **chiudono anche gli sportelli bancomat**, come appunto quello della Bper che dal 24 marzo sarà dismesso.

Per i clienti si trasferisce tutto nella filiale di piazza Cellini.

Fonte: www.certa.stampa.it

BNL: trattativa appesa a un filo



Piano industriale BNL: quando il piano È la ricaduta...

Venerdì nei locali di Palazzo Orizzonte Europa le Organizzazioni sindacali hanno incontrato la delegazione aziendale per il secondo incontro previsto per la procedura di cui all'art. 17 per la riorganizzazione aziendale.

L'azienda ha iniziato fornendo alcune risposte ai quesiti

posti dalle Organizzazioni Sindacali nel corso del primo incontro del 5 ottobre, inerenti gli aspetti critici dei due filoni della riorganizzazione.

Rispetto alla riorganizzazione della rete commerciale, che ricordiamo prevede la **chiusura di 135 agenzie** con conseguente mobilità geografica e funzionale, secondo il desiderio aziendale anche in deroga all'art. 2103 c.c. (e quindi parliamo di demansionamento), il Vice Direttore Generale ha affermato che **298 colleghe e colleghi cambieranno ruolo.**

In merito allo stato di attuazione del piano di assunzioni connesso alle campagne Quota 100, l'azienda ha fornito dei dati che hanno sollevato notevoli dubbi da parte sindacale ed una immediata richiesta di ulteriore approfondimento in apposita sede.

Per quanto riguarda il perimetro IT coinvolto nell'ipotizzata operazione di cessione, il Chief Operating Officer ha specificato che la sede di lavoro prevista per la NewCo che dovrebbe contenere il personale IT sarà Via degli Aldobrandeschi 300.

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali hanno espresso unitariamente la propria indisponibilità a proseguire il confronto sulla riorganizzazione, avendo le cessioni di oltre 830 colleghe e colleghi (oltre a quelli di Acepta) che incombono: **l'azienda ha un piano B per attuare le misure contenute nel suo piano industriale e nella sua riorganizzazione senza procedere all'esternalizzazione di 830 lavoratori e alla loro espulsione dal perimetro del gruppo?**

A questa ennesima sollecitazione l'azienda ha avuto bisogno di ritirarsi per riflettere sulla risposta da dare ai lavoratori e alle lavoratrici di BNL, visto che da ormai 5 mesi è ben chiaro a tutti che le Organizzazioni Sindacali non intendono avallare manovre incomprensibili che, attraverso la riduzione della forza lavoro, impoveriscono l'intera azienda.

La risposta è stata: *“questa per noi rimane la miglior soluzione per attuare quanto ci siamo prefissati e per i lavoratori”*.

L'azienda, dunque, è disponibile esclusivamente ad un confronto sulle ricadute di queste operazioni di cessione.

Le Organizzazioni Sindacali hanno interrotto l'incontro perché, in un'azienda sana, restano per noi impercorribili strade che sacrificano il 10% dell'occupazione.

Le distanze restano Siderali!

Il Sindacato è contrario ad ogni operazione di cessione e le uniche ricadute che intende gestire sono quelle che possano consentire alle persone di rimanere in azienda e nel gruppo.

Il sindacato, perciò, si riserva di comunicare all'azienda le proprie determinazioni dopo una approfondita riflessione.

Roma, 18/10/2021

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

Fusioni, incorporazioni, cessioni: cosa ne pensano i clienti?

Le banche parlano di *“razionalizzazioni”*, di *“efficientamenti”*, di *“miglioramento dei servizi offerti alla clientela”*: Ma come vengono vissute dagli utenti le mille operazioni che gli Istituti mettono in atto per ridurre i

costi?

La lettera che riportiamo è stata inviata a “**La Repubblica**” di Bologna lo scorso 20 novembre. L’idea che se ne ricava è che nel mondo reale i clienti delle banche non facciano esattamente salti di gioia nel vedersi sballottati tra varie Aziende e Filiali.

Il punto su cui vogliamo attirare l’attenzione è che **alla fine sono gli operatori a dover subire gli sfoghi dell’utenza, nonostante siano loro le prime vittime di malfunzionamenti, disservizi e inefficienze.**

Per questo abbiamo ritenuto opportuno pubblicare un documento che, sebbene appaia superficiale e denigratorio in alcuni punti, evidenzia la situazione che vive quotidianamente chi lavora nel nostro settore a contatto del pubblico e che, come si suol dire, **“prende schiaffi da tutte le parti”**.

Il mistero dell’Iban fluttuante

A fine novembre 2019 il Gruppo Unipol cede il 100% di Unipol Banca a Bper Banca, di cui è il maggior azionista. Una fetta di banca che contiene una banca che al mercato comprò.

Con la “riorganizzazione” il mio conto viene trasferito presso una filiale BPER, con un cambio di Iban che comporta lavoro per il correntista. Di più, i nostri ineffabili pianificatori non avevano previsto che parecchie migliaia di correntisti traslocati avrebbero cercato di riattivare il proprio internet banking sotto le nuove insegne alla data annunciata, finendo per far andare in blocco il sistema. Così il mio conto online è rimasto una chimera per parecchi giorni.

Dopo soli 10 mesi, poi, i nostri inesausti razionalizzatori hanno pensato di chiudere una serie di filiali, tra le quali anche la mia. La richiesta di una sede di preferenza è stata

alla fine esaudita attraverso un percorso penitenziale che spero m'assegni dei credit per la mia futura beatificazione. Intanto mi ritrovo a dover comunicare l'ennesimo cambio di Iban in meno di un anno. Mio malgrado mi sono recato al nuovo sportello per firmare la richiesta di trasferimento, però mancava uno dei due documenti che avrei dovuto sottoscrivere, così a loro avviso sarei stato costretto a tornare. Io vado in banca una, massimo due volte l'anno: per la loro imperizia avrei dovuto far saltare la statistica. Mi sarebbe piaciuto far presente che quando arrivo io finisce che chiudono la filiale, ma mi sono limitato a chiedere se si rendevano conto di quanto tempo mi avevano fatto perdere. Fosse stata una banca del tempo avrei accettato un rimborso anche a rate. Mi è stato risposto che anche loro avevano perso tempo in telefonate e email...Pensa un po'.

Questi signori, rimasti forse al tempo in cui i clienti si presentavano in banca col cappello in mano, alla faccia dei corsi di formazioni in "customer care" che devono aver frequentato con poco profitto, evidentemente ci considerano solo dei numeri senza avere coscienza che anche i numeri, come un tempo le formiche, nel loro piccolo s'incazzano.