Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021: “rimandato a settembre”

Come previsto, ieri a Modena è proseguita la trattativa relativa al piano industriale BPER 2019/2021.

L'azienda ci ha comunicato di aver ricevuto da parte dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato (la cd Antitrust) l'**OK alla fusione di Unipol Banca** (seppur condizionato alla vendita di alcune filiali in Sardegna, che però non mette in discussione il progetto complessivo). Pertanto BPER conta di definire l'operazione (il cd “closing”) entro la fine di questo mese (è convocato un CdA il 25/7) per poi procedere all'integrazione completa nel mese di novembre 2019 (fusione per incorporazione, migrazione informatica, accentrimento delle attività, calo di Footprint).

BPER ci ha preannunciato che in tale occasione procederà alla **chiusura di 74 filiali delle 230 previste dal piano**.

Fra le altre iniziative che verranno definite contemporaneamente all'operazione Unipol Banca c'è la modifica delle cd strutture di Semicentro con la creazione in Bper Banca delle **Direzioni Regionali** in sostituzione e in numero maggiore rispetto alle attuali 10 Direzioni Territoriali (indicativamente 12/14 DR) in cui concentrare le attività degli uffici Mercati e Credito e la “rivisitazione” delle attività delle attuali 30 Aree Territoriali.

Per il resto BPER ha ulteriormente confermato “gli indirizzi” già illustrati in occasione della presentazione del piano e nel primo incontro di 2 settimane fa:

- volontà di concentrarsi sull'attività di **Bancassicurazione** (iniziato 15 anni fa con ARCA di cui BPER è diventata socio di maggioranza e proseguito con

UnipolSai);

- prosecuzione della **cessione di sofferenze**, mantenendo però all'interno della banca la gestione del credito deteriorato (BCM e credito anomalo);
- lo sviluppo dei **canali digitali**;
- l'incremento dell'efficienza con **investimenti per 27 mln in IT**;
- la **riduzione dei costi del personale** (1.700 persone in meno tramite pensionamenti e prepensionamenti volontari e nonconferma dei contratti di somministrazione e 400 assunzioni con un saldo di - 1.300) e del numero delle filiali (oltre alle 74 previste per fine anno e alle 48, già effettuate a marzo, si prevedono oltre 100 chiusure l'anno prossimo) e della loro attività (ulteriori filiali cash light e "nuove" cashless).

Ancora una volta abbiamo richiesto:

- maggiori **assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano "sopportare" ulteriori difficoltà per organici già in continua emergenza (al riguardo ci è stato sommariamente illustrato il metodo di calcolo del "dimensionamento degli organici" per il quale abbiamo dichiarato l'**enorme distanza** fra i test "in provetta" e la realtà quotidiana);
- 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.

La trattativa entrerà "nel vivo" a settembre per chiudersi, auspicabilmente, ad ottobre. Solo ad allora pertanto verranno definite, fra l'altro, le modalità di uscita dei colleghi più anziani che, è stato ribadito, **avverrà per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021.**

Firmato l'accordo su "BPER SERVICES Return"

Oggi abbiamo sottoscritto l'accordo che regola la "reinternalizzazione" in BPER di BPER Services, la "macchina operativa" del Gruppo in cui operano oltre 1.200 colleghi, per la maggior parte in distacco dalle altre aziende del Gruppo avvenuta il mese scorso. Per i colleghi di BPER Banca si è trattato pertanto di un vero e proprio "ritorno a casa", mentre per i colleghi delle altre aziende del Gruppo (Banco di Sardegna, Banca di Sassari, CR Bra e CR Saluzzo) il distacco originario proseguirà alle medesime condizioni presso BPER Banca. Come già comunicato, da questa operazione non è prevista mobilità territoriale.

L'accordo prevede inoltre il passaggio dei dipendenti "diretti" di BPER Service a BPER Banca con la continuità del rapporto di lavoro e acquisendo anche la parte normativa della Capogruppo.

**Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER e di Unipol
Banca**

Modena, 24 luglio 2019

Unipol Banca: Basterebbe un grazie

La domanda più diffusa, sia in Rete che nei presidi territoriali (DG compresa), in questi giorni di attesa per il passaggio di Unipol Banca sotto l'egida del Gruppo BPER è:

PERCHE' ?

Perché si continua a spingere per il raggiungimento di un budget a dir poco evanescente?

Perché si continua a chiedere marginalità quando, ad esempio, le politiche di erogazione del credito di Unipol Banca sono ferme all'ancora?

Perché si chiede alla Rete di convertire la raccolta diretta, rendendo pressoché impossibile ottenere i punti aggiuntivi previsti dal Sistema Incentivante per il mancato mantenimento delle masse?

Perché, ancora, si continuano a chiedere fantasiose previsioni produttive e cervellotici quanto inutili report a colleghi di filiale che, in questo momento, fanno fatica persino ad alzare la saracinesca per problemi di organico?

E ancora...

Se l'obiettivo attuale è quello di favorire la formazione del Personale, in modo che il passaggio in BPER sia in linea con le attese dell'acquirente e che i Colleghi fruiscano le ferie in agosto in modo da non trovarsi in difficoltà da settembre in avanti perché, responsabilmente, non si riducono le pressioni commerciali favorendo l'organizzazione delle filiali in vista delle pesanti incombenze amministrative e organizzative che dovranno sostenere nei prossimi mesi ?

Inoltre...

Perché, con sensato e ragionevole anticipo, non si è favorita

l'attività di autoverifica degli archivi di filiale, in modo da presentarsi specchiati al cospetto della nuova Banca?

Potremmo continuare, ma diventeremmo noiosi.

Direttore, le chiediamo di dimostrare quanto ha dichiarato concludendo il suo videomessaggio di febbraio 2019, dove affermava **"Vi voglio bene!"**.

Se è ancora convinto di quelle parole, chiuda il budget a fine Luglio, aiuti la sua squadra a presentarsi nel modo più dignitoso e convincente alla nuova proprietà, avendo coscienza che, i risultati di cui Lei si è potuto fregiare nella gestione della Banca, sono figli dell'impegno e dei sacrifici di tutte quelle persone (e sottolineiamo PERSONE) che qualcun altro ha volutamente ignorato.

E, magari, spenda qualche altro minuto del suo tempo per raggiungere, con il mezzo che riterrà più opportuno ed efficace, i suoi Colleghi di Unipol Banca per dirgli semplicemente:

GRAZIE!

Bologna, 11 Luglio 2019

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
UNIPOL Banca S.p.A.**

Scarica il volantino

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).

Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Modena, 11 luglio 2019

Gruppo BPER: primi passi del nuovo piano industriale

Negli incontri che si sono tenuti a Modena in questi giorni, sono stati mossi "i primi passi" del nuovo piano industriale.

L'azienda, riepilogando numeri e iniziative del Piano, ha comunicato che sono in corso i cosiddetti "affinamenti"

necessari per passare dai numeri “macro” alla definizione più puntuale di quante persone saranno impegnate nella “banca del 2021”. Ha perciò comunicato che, per questo motivo, **la relativa informativa dettagliata arriverà al sindacato a fine maggio – inizio giugno.**

Solo a quel punto, pertanto, potrà iniziare la trattativa per definire gli strumenti e le modalità per la gestione della riduzione del Personale prevista dal Piano: quante persone andranno in pensione, quante potranno aderire al Fondo di prepensionamento, che durata avrà lo stesso, la decorrenza della loro uscita da lavoro ecc.. A tal proposito abbiamo ribadito alla delegazione aziendale che **riteniamo insufficienti le assunzioni previste dal Piano**, sia alla luce delle croniche carenze che quotidianamente segnaliamo, sia per abbassare l’età media che nel Gruppo si attesta sui 48 anni.

Al fine di conoscere con maggiore certezza la platea dei colleghi interessati all’operazione di riduzione del personale, analogamente ai passati Piani Industriali, **abbiamo sottoscritto un accordo che prevede che tutti i colleghi nati sino a tutto il 1964 trasmettano alla banca la propria posizione contributiva.**

Nei prossimi giorni verrà emanata una apposita circolare contenente precise indicazioni sulle modalità con cui i colleghi potranno presentare la documentazione. Sarà anche possibile delegare la banca per tale incombenza.

Questo è il primo atto che porterà auspicabilmente a definire un accordo che dovrà:

- dare adeguate garanzie ai colleghi interessati alla manovra;
- permettere la stabilizzazione dei tanti giovani ancora precari;
- consentire, utilizzando tutte le opportunità, le assunzioni, con particolare attenzione a quelle di

giovani e donne, nei territori maggiormente svantaggiati del Paese;

- confermare maggiori investimenti in tecnologie e procedure di lavoro;
- creare opportunità di lavoro decentrando lavorazioni e proseguendo un percorso che già nei precedenti piani ha dato ottimi riscontri consentendo di limitare la mobilità territoriale;
- favorire una migliore qualità della vita in banca per i tanti che continueranno nel loro lavoro quotidiano.

Inoltre, le OO.SS. hanno elaborato una proposta inerente il tema delle registrazioni relative alle attività del Contact Center che l'azienda si è riservata di esaminare.

Vi terremo puntualmente informati sul prosieguo dei lavori.

Modena, 29 marzo 2019

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

Gruppo BPER: accordo sulla chiusura degli sportelli

Come abbiamo più volte comunicato, **il 22 marzo chiuderanno 48 filiali** (46 in BPER Banca e 2 in CR Bra) in cui lavorano complessivamente circa 150 colleghi.

Nella trattativa di questi mesi abbiamo espresso più volte la nostra contrarietà rispetto a tale progetto, ritenendo che la riduzione della presenza nei territori non sia la soluzione per raggiungere obiettivi economici costanti nel tempo.

Abbiamo inoltre manifestato la nostra preoccupazione rispetto al dimensionamento degli organici delle filiali eredi in quanto, in alcuni casi, pur in presenza di aumento di volumi e rapporti, gli organici restano invariati o addirittura diminuiscono.

Infine abbiamo rappresentato forti perplessità rispetto ai cosiddetti "razionali" utilizzati dall'Azienda per determinare quali filiali chiudere (la redditività, la distanza, le potenzialità del territorio, il miglioramento dell'efficienza commerciale e organizzativa della banca) non avendo la possibilità di effettuare adeguate analisi in quanto carenti di informazioni. In modo particolare e anche sulla scorta delle passate esperienze (ricordiamo che nei 4 anni passati il gruppo BPER ha chiuso 130 filiali, oltre ad altre 50, circa la metà di quelle "ereditate" dall'operazione Carife) abbiamo contestato l'affermazione fatta da BPER durante l'illustrazione del progetto che ha definito la chiusura di filiali come un 'processo consolidato e vincente, affinato nel tempo, che non ha dato problemi di business.

La specificità era inoltre dovuta al fatto che nella volontà aziendale questa operazione, avviata a dicembre, fosse anticipatoria del piano industriale 2019/2021, **senza però che fossero state già definite le "regole" per i colleghi coinvolti nell'operazione.**

Il 15 marzo abbiamo pertanto raggiunto l'accordo che conferma le previsioni del piano passato concordate ad agosto 2015. In modo particolare, per la mobilità professionale è prevista, fra l'altro, **adeguata formazione per la copertura di nuovi ruoli**, mentre per quella territoriale sono confermati **gli indennizzi economici per i trasferimenti rivenienti dall'operazione** e la necessità del consenso in determinati

casi. Abbiamo ribadito la necessità del monitoraggio dei carichi di lavoro e del conseguente eventuale adeguamento degli organici delle filiali comunque coinvolte nell'operazione e, a tal fine, abbiamo previsto appositi incontri di verifica. Infine, relativamente ai contratti di somministrazione in servizio nelle filiali in chiusura, abbiamo definito che eventuali misure che favoriscano la stabile occupazione contenute nel futuro accordo relativo al piano industriale 2019/2021, saranno applicate anche a questi colleghi.

Come detto, si tratta, nei fatti, di un primo "pezzo" del piano in corso, in considerazione, per l'appunto, che la chiusura di queste filiali fa parte delle 230 previste. Riteniamo perciò importante aver confermato le tutele già concordate in passato, che andranno, ovviamente, adeguatamente monitorate.

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

Il piano industriale di BPER: la solita WAY?

Come previsto, questa mattina l'Amministratore Delegato del Gruppo BPER **Alessandro Vandelli** ci ha illustrato il Piano Industriale 2019-2021 alla presenza dei segretari generali

nazionali di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN.

Valutiamo positivamente la presentazione del piano, a oltre un anno dalla scadenza di quello precedente, in quanto ci fornisce finalmente il quadro di insieme e strumenti per gestire con maggiore certezza i cambiamenti dei prossimi tre anni.

Fra le operazioni principali che vedranno coinvolti i lavoratori evidenziamo in particolare

- la fusione in BPER Banca di Unipol Banca, Cr Bra e Cr Saluzzo;
- l'incorporazione di BPER Services in BPER Banca;
- il rafforzamento della società di credito al consumo;
- la "razionalizzazione" della rete mentre per le politiche commerciali è prevista la "focalizzazione" sul comparto Bancassicurazione, lo sviluppo della multicanalità e il rafforzamento del credito al consumo. Il tutto avrà come conseguenza:
 - 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.

Inoltre, fra le operazioni previste, c'è un'ulteriore cessione di NPL (crediti deteriorati).

Abbiamo evidenziato all'Amministratore delegato la necessità che **la "creazione di valore per gli stakeholders" non si risolva nella sola garanzia di dividendi per gli azionisti, nei compensi per i manager e nelle spese per consulenze.** Abbiamo inoltre dichiarato la necessità della **stabilizzazione di tutti i contratti precari** nonché l'assoluta insufficienza, rispetto agli obiettivi di sviluppo che la banca si è data e alle **carenze di organico** che abbiamo più volte denunciato

nell'ultimo anno, delle 400 assunzioni previste.

Ci pare infine contraddittoria la progettualità di ulteriori cessioni di NPL considerato che all'interno del Gruppo è presente **BPER Credit Management che è in condizione di poter gestire efficacemente tale processo.**

Nei prossimi mesi si aprirà la stagione di contrattazione che ci vedrà impegnati per gestire le "ricadute" sui lavoratori prevedendo:

- uscite volontarie e incentivate;
- assunzione di personale anche, come ha dichiarato BPER, a "supporto del ricambio generazionale".

Particolare attenzione dedicheremo ai colleghi che rimarranno in azienda in modo da **garantire loro un ambiente di lavoro più sereno e non in continua emergenza**, migliorando in questo modo la qualità della vita.

Ci attendiamo infine che gli annunciati investimenti in tecnologia e innovazione possano offrire servizi sempre più adeguati alla clientela e favoriscano e accompagnino la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi.

Nel momento in cui i vari progetti verranno attuati, misureremo la coerenza delle azioni del Gruppo BPER sui suoi slogan "le persone al centro dello sviluppo futuro" e la "relazione con i clienti".

Modena, 1 marzo 2019

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-nel-piano-al-2021-utile-a-450-milioni-e-1-300-esuberi.html>

Bper, nel piano al 2021 utile a 450 milioni e 1.300 esuberi

Il nuovo piano industriale prevede la chiusura di 230 filiali.

Utile netto in crescita a 450 milioni di euro tra due anni, capitale rafforzato e riduzione del personale di 1.300 unità, chiudendo 230 filiali. Sono questi i cardini del nuovo piano industriale della Bper, che copre il periodo fino al 2021.

La banca è reduce da un inizio di 2019 molto intenso, come ha ricordato lo stesso amministratore delegato, **Alessandro Vandelli**, a corredo della presentazione del piano. Bper ha da poco siglato l'intesa col gruppo assicurativo bolognese **Unipol** per rilevare Unipol Banca, le quote di minoranza del Banco di Sardegna e il controllo di Arca Holding. *"Questo Piano giunge quindi nel momento più opportuno per valorizzare quanto definito in questo mese e per costruire una prospettiva di crescita e di redditività", ha detto Vandelli.*

L'istituto modenese punta a conseguire nel 2021 un utile netto di 450 milioni di euro, a rafforzare il capitale, con un indice Cet1 ratio in area 12,5%, e ad assicurare un ritorno sul capitale tangibile (rote) di circa il 10%. Previsto nell'arco di piano un pay-out medio (quota di utili destinata a dividendo) del 25% circa e un'accelerazione del derisking, con una riduzione delle esposizioni deteriorate (npe ratio) sotto il 9%.

La reazione del mercato non è stata particolarmente entusiasmante.

Il piano industriale prevede inoltre **1.300 esuberanti** entro il 2021: ci saranno circa 1.700 uscite con l'istituzione di un Fondo di Solidarietà e la riduzione del numero di collaboratori di circa 1.500 dipendenti e, infine, il lavoro interinale sarà ridotto di circa 230 persone. Nell'arco di piano, tuttavia, sono previste **400 assunzioni** per favorire il ricambio generazionale. A regime i benefici saranno di 80 milioni annui, a fronte di costi una tantum di 180-200 milioni. È inoltre prevista la razionalizzazione della rete di filiali, con la chiusura di circa 230 filiali, di cui circa la metà entro quest'anno. Si tratta di **quasi il 20 per cento** delle filiali, considerando che al 31 dicembre scorso Bper contava 1.218 sportelli, presenti in diciotto Regioni. L'organico era di 11.615 dipendenti.

Fonte: www.repubblica.it

Scarica la presentazione

BPER: chiusure, incorporazioni, acquisizioni

Facciamo il punto su quanto sta avvenendo in BPER in questi giorni. Quello che segue è un comunicato sindacale congiunto relativo all'annunciata chiusura di filiali.

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

BPER: chiusure oltre le attese...

In questa prima sessione di incontri del 2019 l'attività del tavolo si è incentrata essenzialmente sulla operazione di **razionalizzazione sportelli prevista per il prossimo mese di marzo.**

Indispensabile in questa fase di attesa del piano industriale, che auspichiamo esca a breve, comprendere il contesto nel quale collocare questa ed altre operazioni messe in campo dall'Azienda in assenza dell'accordo quadro (accordo che detta le regole del gioco per gestire le ricadute sul personale delle operazioni comprese nel piano industriale).

La controparte ha coinvolto le strutture interessate per presentare il progetto alle OO.SS. che hanno rimarcato come la **chiusura di sportelli sia una strategia perdente in termini di posti di lavoro che non verranno recuperati, di perdita di professionalità dei lavoratori, di abbandono dei territori e delle quote di mercato** senza apportare altro valore aggiunto oltre un elementare taglio dei costi che soddisfa logiche bilancistiche di breve periodo.

Negli incontri programmati per la prossima settimana l'Azienda, che ha manifestato aperture per la prosecuzione proficua dei lavori, fornirà i dati necessari per gli ulteriori approfondimenti.

Vi terremo puntualmente informati

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

Modena, 18 gennaio 2019

Pur non avendo ufficializzato la presentazione del piano industriale, BPER si sta muovendo in linea con le anticipazioni trapelate nei mesi scorsi. La chiusura delle filiali è solo una parte delle azioni che si stanno ponendo in essere. Lo scorso 11 gennaio è stata deliberata l'incorporazione di Bperservices in BPER

Comunicato stampa incorporazione Bperservices

Si rafforzano inoltre le indiscrezioni sul probabile, imminente acquisto, del 49% delle azioni del Banco di Sardegna, attualmente detenute dalla Fondazione, che porterebbe la totalità delle quote nelle mani di BPER.

Articolo pubblicato su L'Unione Sarda del 13-1-2019

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-prime-anticipazioni-sul-piano-industriale.html>

BPER muove su Unipol Banca

Entra nel vivo la trattativa tra Bper e Unipol per l'acquisizione di Unipol Banca.

Secondo quanto risulta a *MF-Milano Finanza*, il gruppo modenese guidato da **Alessandro Vandelli** avrebbe conferito mandato all'advisor Citi per lavorare al dossier. Bologna invece (che in passato ha lavorato proficuamente con Mediobanca) dovrebbe selezionare l'advisor finanziario in tempi brevi e comunque entro la fine del mese.

L'obiettivo insomma sarebbe definire le condizioni del deal in tempi rapidi per poter procedere nella prima metà dell'anno.

Unipol Banca è stata ripulita dai crediti deteriorati grazie alla drastica azione di pulizia annunciata l'anno scorso. Oggi l'istituto è insomma un'opportunità di acquisto per BPER (di cui Unipol è azionista al 15,06%) che avrebbe così la possibilità di allargare la propria rete commerciale e stringere ulteriormente l'alleanza industriale con il gruppo guidato da **Carlo Cimbri**.

L'ipotesi allo studio dei consulenti prevederebbe un'acquisizione dell'istituto che verrebbe poi fuso dentro BPER Banca. Il prezzo dovrebbe essere versato in contanti piuttosto che in azioni visto che Unipol è di fatto già azionista di maggioranza relativa del gruppo modenese e non avrebbe ragione per salire ulteriormente nel capitale in tempi brevi.

I dettagli tecnici dell'operazione comunque non sono ancora stati definiti ed è possibile che si debba aspettare fino al prossimo anno per avere un progetto definito.

Se non ci fossero intoppi, **l'operazione potrebbe essere annunciata nell'ambito del nuovo piano industriale di Bper** atteso tra la seconda metà di gennaio e l'inizio di febbraio. Non a caso la presentazione del documento è stata posticipata rispetto all'iniziale scadenza di settembre proprio per

chiudere alcune importanti operazioni straordinarie.

Oltre a Unipol Banca, la banca guidata da Vandelli starebbe infatti definendo anche l'acquisto di Arca Holding, la società che controlla **Arca Fondi Sgr**. Da tempo il 40% del capitale della holding detenuto dalle ex banche venete è sul mercato, e il compratore più probabile sembrano gli altri due maggiori azionisti, cioè Bper Banca e la stessa Popolare di Sondrio (che controllano rispettivamente il 32,7 e il 21,3%).

Al momento comunque non ci sono novità sulle negoziazioni che potrebbero concludersi sola all'inizio del 2019.

Nell'ambito del piano Bper dovrebbe annunciare anche l'acquisto del 49% delle azioni della controllata **Banco di Sardegna**, oggi in mano alla Fondazione omonima.

L'operazione potrebbe avvenire attraverso uno swap che consentirebbe all'ente cagliaritano di ottenere azioni della Capogruppo. I dettagli sarebbero ancora oggetto di confronto tra la banca e i vertici della Fondazione, ma lo schema sembra ormai incardinato.

Per quanto riguarda i target del piano (messo a punto con l'advisor Boston Consulting), la banca potrebbe ridurre di 1,9 miliardi i non performing loan, una cifra che non comprende i processi attualmente in corso.

Il tema del derisking è del resto molto caro ad Unipol. L'amministratore delegato Cimbri vuole che la partecipata ripulisca in maniera decisa l'attivo per liberarsi dalle legacy del passato e liberare capitale.

Grande attenzione andrà anche al taglio dei costi visto che il cost/income dovrebbe scendere sotto il 60% con **un'ulteriore riduzione del numero di filiali**.

Un'ulteriore ricognizione generale del piano e delle operazioni straordinarie è prevista per il prossimo CdA, fissato il 20 dicembre

Articolo di Luca Gualtieri pubblicato su MilanoFinanza del

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/gruppo-bper-il-piano-ch-e-verra.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/unipol-banca-fusione-bancaria-si-vediamo-mentale-e-fisica-no.html>