

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.

Gruppo BPER: piano che va avanti. Forte.

L'anno vecchio è finito ormai, ma qualcosa ancora qui non va.

In attesa di conoscere l'esito delle adesioni alla "manovra sul personale" (domande di pensionamento e prepensionamento) per il quale è stata fissata una sessione di incontri all'inizio di febbraio, nel mese di gennaio abbiamo affrontato alcune tematiche che attengono all'evoluzione del Piano industriale e altre all'attualità.

Dal 2020 TICKET Pasto ELETTRONICO

La Legge di Bilancio 2020 ha modificato la normativa relativa ai ticket pasto.

A partire da quest'anno sono esenti, perciò NETTI,

- quelli cartacei sino a 4 €
- quelli elettronici sino a 8 €.

Sulla parte eccedente si pagano imposte e contributi con addebito diretto in busta paga.

Pertanto, nelle aziende del nostro Gruppo in cui sono in uso i buoni cartacei, avremmo un aggravio mensile.

Già a novembre abbiamo iniziato la discussione con BPER per affrontare il passaggio al ticket elettronico che avverrà, pertanto, nelle aziende del Gruppo che utilizzano il buono cartaceo, dal mese prossimo (verrà pubblicata la relativa circolare) dando comunque la possibilità, a chi vuole, di mantenere il buono cartaceo seppur, come detto, con la conseguenza di un addebito per contributi e imposte in busta

paga.

NON è stato possibile raggiungere un accordo con BPER su

– aumento dell'importo (anche in considerazione che è fermo da ormai troppi anni) e la relativa armonizzazione all'interno del Gruppo;

– riconoscimento anche in casi attualmente non previsti (lg.104, allattamento, ecc.);

– possibilità di sostituire il ticket elettronico con il versamento in busta paga o al Fondo Pensione.

Torneremo ... alla carica quanto prima (con le difficoltà di avere a che fare con un'azienda davvero molto molto tirchia).

Progetto “Prevalenza” sul Modello FAMILY POE

BPER ci ha illustrato il progetto “Prevalenza” dedicato al segmento Family POE.

Nella fase “pilota”, sino alla fine del 2020, il progetto riguarderà 259 filiali di BPER Banca individuate con i seguenti criteri: 230 filiali in cui è presente il coordinatore Family POE (e pertanto quelle in cui lavorano almeno 5 collaboratori Family POE compreso il coordinatore) e 29 filiali in cui sono comunque presenti oltre 300 ndg POE “veri” (esclusi i condomini, ecc.)

Nell'illustrazione dell'azienda il progetto ha la finalità di far individuare al Direttore delle suindicate filiali le figure di riferimento su 5 diversi ambiti: Finanziamenti, POE, Investimenti, Digital, Bancassicurazione. Tutto ciò al fine di “specializzare” i collaboratori in modo tale che possano rispondere meglio alle esigenze della clientela.

Al momento non sono previste modifiche alle disposizioni operative, non si ipotizza una “portafogliazione” individuale ed è ancora in valutazione l'opportunità di estendere il progetto anche alle altre banche del Gruppo.

Questo nuovo progetto conferma la valutazione più volte fatta

dal sindacato di una certa "confusione e approssimazione" del progetto Footprint, in modo particolare nel settore Family POE, ma non solo.

Se da un lato l'obiettivo della "specializzazione" può portare ad accrescere la professionalità dei colleghi, soprattutto se accompagnato da una formazione VERA che abbiamo sin da subito richiesto, dall'altro aumentano anche i rischi di ulteriori pressioni commerciali (anch'esse, per analogia, "dedicate") e, trattandosi di attività "prevalente", ma non "esclusiva" (come ha più volte sottolineato BPER), occorrerà continuare ad essere "tuttologi".

Certamente, se il progetto diventerà definitivo, occorrerà anche contrattare adeguati inquadramenti e indennità per i colleghi coinvolti, senza dimenticare che anche i tanti Family/Poe/Cassa/Amministrativo/Lup.Mann./Grand.Uff/ecc./ecc. non rientranti nel progetto hanno necessità di maggior considerazione da parte della banca.

Fusione UNIPOL Banca

Nel comunicato di dicembre avevamo definito "Prove tecniche di con-fusione" l'avvio dell'operazione. Il tempo trascorso ha lasciato tanti problemi ancora irrisolti.

Al riguardo stiamo definendo alcuni accordi che hanno l'obiettivo:

- analogamente a quanto contrattato nelle altre fusioni, di limitare le possibili conseguenze negative per i colleghi relativamente a processi disciplinari e giudizio professionale, causati da deficit formativi, disfunzioni operative, disservizi da procedure, ecc.;
- di dare piena applicazione dell'accordo sul **part time** riferito al piano industriale che è quello di favorire "sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che la riduzione

di orario di lavoro di dipendenti part time già in essere”;

- per evitare dubbi interpretativi, di stabilire l'applicazione dei compensi previsti dall'accordo sulla mobilità “straordinaria”, più favorevoli, per tutti i trasferimenti avvenuti il 25/11/2019.

Spostamento attività

BPER ci ha comunicato che dall'analisi effettuata, è allo studio una modifica dello spostamento di attività fra i Poli di Operation (il cd “moving”) previsto dal Piano industriale che tenga conto:

- dell'opportunità che lavoratori di ex Carife attualmente in servizio a Modena possano tornare a lavorare a Ferrara;
- che alcune attività possano rimanere nei territori che dal piano iniziale rilasciavano molte lavorazioni/lavoratori;
- di skill non coincidenti fra le attività di operation e il personale a disposizione con profili commerciali di rete o di semicentro.

Riteniamo che tali indicazioni, che evidenziano, ancora una volta, la differenza fra le “analisi in provetta” e la “realtà”, vadano incontro a istanze più volte da noi segnalate.

I prossimi appuntamenti

- **27 gennaio:** riunione della commissione Politiche commerciali. Con l'occasione invitiamo i colleghi a continuare a inoltrare a politichecommercialifisac@bper.it le segnalazioni di

comportamenti non in linea con quanto previsto dagli accordi sottoscritti.

- **dal 3 al 5 febbraio:** sessione di incontri dedicata, fra l'altro, alla verifica delle adesioni alla manovra del personale.

**Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER**

Modena, 27 gennaio 2020

BPER e Unipol Banca: fusione “fredda”

Quali sono gli effetti di un progetto di fusione per un'azienda e quali sono i risvolti per i suoi dipendenti ed i suoi clienti ? Solitamente non è necessario interrogare un esperto di alta finanza per poter fornire una risposta tecnica sensata.

Di sicuro ci sono aspettative diverse a seconda degli attori, ma quando le legittime mire aziendali impattano negativamente sulla vita lavorativa dei dipendenti, **rendendo la giornata un vero incubo**, più che domande ad un esperto sarebbe necessaria una profonda autocritica.

In mancanza, la valutazione critica sull'organizzazione della fusione, da parte nostra, deriva da alcune semplici

constatazioni.

Si è ignorato e sottovalutato l'impatto di una Banca piccola ed efficiente, quale era Unipol Banca, con filiali con determinate autonomie, caratterizzate da masse importanti e clientela diversificata sia nel campo dei prodotti di investimento che nel mondo delle facilitazioni.

Quanto si ha modo di riscontrare in questi giorni nel passaggio alle procedure informatiche di BPER, conferma quanto più volte sostenuto dal Sindacato Unitario e, cioè che il Gruppo BPER ha bisogno urgente di investimenti in tecnologia finalizzata a realizzare un sistema informatico snello, efficace ed efficiente, in grado, da un lato, di far fronte con tempestività alle esigenze di una clientela sempre più sofisticata e, dall'altro, semplificare ed alleggerire i carichi di lavoro, che, nella prospettiva degli esodi previsti, sono destinati ad aggravarsi sempre più.

Infatti, da tale obsoleta piattaforma informatica, sono scaturiti una lunga serie di rallentamenti e blocchi sia delle procedure utilizzate in filiale, che di quelle messe a disposizione della clientela (Internet banking, CBI, BCM ecc.).

L'apice si è raggiunto con l'impossibilità dei clienti imprese e professionisti di assolvere al pagamento di tasse, contributi e stipendi, a causa delle inefficienze sopra descritte, costringendoli a richiederne il pagamento in filiale, previa sottoscrizione di specifica manleva (!?) per aver infranto le norme di legge.

Ci risulta che alcuni clienti si siano rivolti all'unione consumatori sia per tutele legali derivanti da eventuali danni patrimoniali, oltre che ritenere tale comportamento equiparabile a quello dell'utilizzo di clausole vessatorie.

In questi giorni tanti colleghi, tra filiali e uffici, annaspano nel tentativo di ricostruire storia e autonomie inerenti delibere del mondo fidi, essendo costretti ad operare al "buio" assumendosi rischi enormi per non bloccare

l'operatività dei clienti.

Se ne deduce facilmente che andavano stabilite modalità diverse e una diversa data di partenza per la fusione, **evitando di scegliere un mese notoriamente fitto di scadenze, quale dicembre**, e di impegni per la clientela, quali pensioni, tredicesime, Imu/Tasi.

Nonostante le costanti e continue segnalazioni delle OO.SS., le conseguenze stanno generando situazioni imbarazzanti all'interno delle Filiali ex Unipol banca (o accorpate), dove i colleghi fanno enorme fatica, nei riguardi della clientela indispettita, a fornire ragionevoli motivazioni per il lungo elenco di disservizi, che possano essere comprese e accettate al fine di tacitarne l'indignazione.

I colleghi della rete, in questa fase caotica, non hanno altra strada che quella di metterci la faccia, assumendosi in proprio, agli occhi della clientela, le responsabilità di quanto accade.

Riteniamo profondamente ingiusto ed eticamente inaccettabile che gli esiti di una organizzazione approssimativa ricadano solo su chi è in prima linea e che, invece, i veri responsabili di tale progetto possono sottrarsi alle sue ricadute.

I lavoratori hanno diritto ad un clima lavorativo sereno, esente da picchi di stress inaccettabili.

I tempi previsti per la risoluzione non sono a noi noti, non avendo né riscontri tangibili, né risposte dettagliate da parte dell'azienda ai quesiti posti in argomento da tutte le Organizzazioni Sindacali del gruppo.

Pertanto, le scriverti OO.SS., nel stigmatizzare l'attuale situazione, chiedono con determinazione all'Azienda il potenziamento, ad horas, di tutti i supporti sin qui utilizzati (Allineatori, help-desk, ecc.) in tempi rapidissimi, sia in termini numerici che temporali.

In attesa di ricevere i riscontri fino ad oggi mancati,

auspichiamo che l'Azienda riconosca in modo tangibile, magari con un indennizzo economico, l'abnegazione di tutti quei colleghi coinvolti a vario titolo in questa fusione, riconoscendone lo straordinario impegno finalizzato, tra l'altro, a salvaguardare l'immagine Aziendale.

Nel contempo invitiamo i colleghi tutti a continuare a segnalarci tutti i disservizi e le lacune procedurali onde di consentirci di chiedere all'azienda le dovute risposte.

Auguriamo a tutti voi un Sereno Natale non mancando di restare vigili al fianco dei colleghi su i luoghi di lavoro.

Napoli, 20/12/2019

**RSA NAPOLI EX UNIPOL BANCA SpA
FIRST CISL FISAC-CGIL UILCA-UIL**

Fusione BPER-Unipol Banca: è caos!

Prove tecniche di con-fusione

Nonostante tutte le migliori intenzioni, non vi è altro termine per definire quello che sta accadendo in questi giorni: **"caos"**!

Scelte organizzative e gestionali errate e procedure inadeguate hanno creato una situazione, in particolare per le filiali destinatarie dei rapporti ex Unipol Banca (ma non solo), al di là di ogni immaginazione.

In alcune filiali non sono state sostituite le cico Unipol con quelle in dotazione nelle banche riceventi (Bper e Banco di Sardegna), con aggravio dei rischi operativi e rischio rapina: (sic!) non vogliamo credere che non ci siano soldi sufficienti

a sostituirle tutte!

Il ritardo nell'attivazione ed il mancato funzionamento del servizio Home Banking, ad esempio, ha creato lunghissime file agli sportelli; in alcuni casi la clientela attende anche al di fuori dei locali delle filiali.

Abbiamo segnalazione di **diversi casi di violente aggressioni verbali a colleghe e colleghi.**

E questa è solo la punta di un iceberg che, sotto il livello dell'acqua, nasconde un "sistema" opaco e disfunzionale.

I colleghi sono stati "distribuiti" apparentemente senza logiche di continuità operativa e capacità professionale. A titolo di esempio possiamo citare:

- i numerosi casi di colleghi che da molti anni non svolgevano attività di cassa e che si sono ritrovati, dalla sera alla mattina, a gestire l'unica cassa, sovente con alcune migliaia di rapporti attivi, senza nessuna formazione e con un tempo di affiancamento irrisorio;
- la carenza di un numero adeguato di "allineatori", in particolare in rapporto al numero di addetti del punto vendita;
- il trasferimento "momentaneo" (in alcuni casi anche per un solo giorno o porzioni di giornata) di colleghi dalla rete ai contact center;
- la richiesta di attività lavorative anche il sabato (anche dopo le necessità previste nel fine settimana prima della fusione avvenuta il 25/11/2019) senza alcuna informativa sindacale e eventuali accordi in merito.
- il sostanziale demansionamento di numerosissimi lavoratori, nonché l'adibizione di tanti al ruolo di "tappabuchi" (non sappiamo fino a quando) per fare fronte all'emergenza.

Ma – come preannunciato nel corso di un incontro con il

responsabile dell'Organizzazione del gruppo Bper – non era tutto sotto controllo? Eppure di fusioni in questo gruppo ne sono state fatte tante, evidentemente le problematiche che anche allora sono emerse non sono state risolte e, probabilmente, in questa occasione sottovalutate, probabilmente è scappato qualche algoritmo di funzionamento.

Questa situazione sta generando ansia, livelli di stress quotidiano insopportabili e rischi operativi enormi.

A questo si aggiunge la scarsa attenzione riservata, in alcuni casi, alle situazioni personali dei colleghi della ex Direzione di Unipol Banca, destinati fuori provincia senza valutare le possibilità di lavoro a distanza, demandando la gestione delle criticità alle diverse sensibilità dei singoli capostruttura.

Così non può andare!

Alla luce di quanto sopra descritto, e del tanto altro sul quale c'è da intervenire, chiediamo all'Azienda:

1. l'immediata attivazione di un "tavolo emergenziale", coinvolgendo anche la struttura della Gestione HR, per focalizzare le situazioni che necessitano di immediata attenzione e ricercare soluzioni condivise;
2. una formale manleva, nei confronti di tutti i lavoratori, per errori e/o omissioni direttamente imputabili al contesto operativo della incorporazione di Unipol Banca, analogamente a quanto regolamentato in precedenti accordi di Gruppo.

Le Organizzazioni Sindacali, confermano inoltre l'impegno a garantire il puntuale rispetto da parte aziendale di tutte le previsioni normative e contrattuali (straordinari, recuperi, mancato preavviso etc.).

Redatto il 3 dicembre 2019

Banche poco trasparenti: bocciate su tutta la linea

Una ricerca del Politecnico di Milano ha esaminato la qualità dell'informativa fornita a consuntivo da 18 grandi operatori finanziari ai clienti con risultati a dir poco imbarazzanti.

Altro che Mifid 2!

Arriva una sonora bocciatura dei rendiconti annuali dei costi inviati a consuntivo dalle banche ai clienti. A decretarla è una ricerca condotta dalla School of management del Politecnico di Milano, commissionata da Moneyfarm, che ha esaminato la qualità dell'informativa fornita da 18 grandi intermediari finanziari italiani focalizzati sulla clientela retail. Se l'obiettivo della direttiva Mifid2 era quello di rendere consapevoli i risparmiatori degli oneri che gravano sul rendimento del loro investimento, le banche hanno fatto di tutto – ma proprio di tutto – per non raggiungerlo.

Oltre a non essere stati tempestivi nell'invio, gli intermediari hanno alla fine inviato **documenti poco chiari** e in alcuni casi **illeggibili**, non focalizzando la comunicazione esclusivamente sui costi, che spesso sono stati inseriti in **copiose pagine** per nasconderli, con l'uso di termini di non immediata comprensione (come “inducements” o “incentivi”) per

comunicare i pagamenti che la banca riceve da terze parti per la vendita di determinati prodotti.

Per non destare troppo l'attenzione del cliente – con l'intento di **indurlo a cestinare la posta** – più della metà del campione di banche analizzato non ha neanche inserito la parola “costi” o “oneri” nell'intestazione del documento.

Il focus dell'indagine

L'analisi è stata condotta sulla base di **tre distinti livelli di valutazione** su adempimenti relativi a :

- a requisiti obbligatori minimi imposti dalla normativa primaria, (Direttiva Mifid2) e dai regolamenti attuativi di secondo livello;
- indicazioni pubblicate dall'Esma tra ottobre 2016 e maggio 2019 e dalle Associazioni di categoria a titolo di best practice, con la formula delle Q&A (domande e risposte);
- altri parametri qualitativi che, al di là delle raccomandazioni e degli obblighi di legge, possono massimizzare la trasparenza e la chiarezza delle informazioni fornite auspiccate dal legislatore.

Risultati imbarazzanti

Solo cinque banche su 18 hanno rispettato integralmente tutti i requisiti minimi imposti dalla normativa. Sono poche, quindi, anche quelle che hanno fatto lo **sforzo minimo** per poter essere ritenute adempienti rispetto agli obblighi di trasparenza imposti dalla direttiva Mifid2.

Tutti gli intermediari hanno correttamente riportato i costi totali applicati all'investitore (in valore assoluto e in percentuale) e la ripartizione in forma aggregata dei costi in strumenti finanziari, servizi d'investimento e pagamenti retrocessi alla banca da terzi. Solo il **50%** degli intermediari, però, ha per esempio indicato l'effetto cumulativo dei costi sulla redditività dell'investimento. E solo il **67%** ha riportato correttamente l'onere fiscale dell'imposta di bollo e Iva

☒ Nessun intermediario (0%) è riuscito a seguire tutte le raccomandazioni indicate dalle associazioni di categoria e nelle Q&A dell'ESMA, orientamenti che, seppur non obbligatori, indicano le prassi di mercato più virtuose che gli operatori dovrebbero adottare per perseguire al meglio l'obiettivo della normativa: agire nell'interesse del cliente mettendo a disposizione informazioni chiare, corrette e non fuorvianti per indirizzarlo in un investimento consapevole.

Per esempio l'indicazione dell'Esma di inviare "prima possibile" i rendiconti 2018 ai clienti non è stata seguita alla lettera: nel campione di 18 intermediari analizzato dal Politecnico solo 2 hanno inviato il report a **maggio** 2019, 2 a **giugno**, 11 a **luglio**, 2 in **agosto** e 1 addirittura a **settembre**.

☒

Il risultato più negativo riguarda la poca trasparenza nella comunicazione dei "pagamenti riconosciuti da terze parti": il **94%** degli intermediari utilizza termini di non immediata comprensione (come "inducements" o "incentivi") per questa voce relativa alle retrocessioni percepite per strumenti finanziari raccomandati o offerti ai propri clienti. Solo una banca del campione li ha definiti come tali, conformemente alle indicazioni dell'Esma.

Come giocare a nascondino

Per nascondere le informazioni salienti dei costi pagati dai singoli clienti, le banche hanno seguito in primis la via di "affogarli" in copiose pagine. I dati minimi richiesti potrebbero essere schematizzabili in un massimo di quattro tabelle, ma il **39%** degli intermediari hanno deciso di inserirli in documenti di 10-30 pagine e nel **17%** dei casi i

rendiconti inviati superano le 30 pagine.

Infine il **56%** delle banche ha scelto di non chiamare il rendiconto con il “proprio nome”: solo nel 44% dei casi è compresa la parola “costi” o “oneri” nell’intestazione.

La pagella finale

Per riassumere in un unico indicatore di valutazione le diverse variabili esaminate lungo le tre categorie di analisi è stata infine elaborata una griglia di sintesi evidenziando i punti più deboli nella rendicontazione.

La griglia (facendo la media dei singoli punteggi delle 3 direttrici) assegna un ‘voto’ finale in trentesimi, **fra zero e “30 con lode”**, a ciascuno dei 18 documenti analizzati:

- Complessivamente, il voto medio è pari a **21,4**;
- **quattro** rendiconti non raggiungono la sufficienza, a causa di lacune rilevate nella sezione delle informazioni obbligatorie;
- solo **tre** rendiconti totalizzano un punteggio superiore a 26/30.

Gli auspici

«L’industria del risparmio, in questo suo primo test imposto dal legislatore – afferma Giancarlo Giudici, professore associato della School of Management del Politecnico di Milano e referente scientifico della Ricerca -. non è sempre riuscita a cogliere a pieno le potenzialità derivanti dalla Mifid2 a beneficio di tutti. Scopo principale della direttiva è quello di definire uno standard virtuoso nella comunicazione dei costi per aiutare l’investitore a prendere decisioni di investimento consapevoli. I risultati mostrano che alcuni intermediari sono riusciti meglio di altri nell’obiettivo e sarà interessante osservare se nei prossimi anni il mercato farà tesoro di queste informazioni».

Per Paolo Galvani, presidente e Co-fondatore di Moneyfarm l’augurio è «che le novità introdotte dalla Mifid2 nei prossimi anni possano impattare realmente su tutto il sistema, così da realizzare quella auspicata “rivoluzione copernicana” in ottica di maggiore trasparenza generale, riconoscibilità

del valore di indipendenza associato alla consulenza finanziaria e consapevolezza del risparmiatore sugli effettivi costi dei propri investimenti. La trasparenza fa parte del nostro modo di operare da sempre, ed è per questo che abbiamo deciso di supportare questo importante lavoro del Politecnico».

«In assenza di un intervento correttivo da parte delle autorità – conclude Massimo Scolari, presidente Ascofind (Associazione per la Consulenza Finanziaria Indipendente) – gli intermediari che scelgono modalità di comunicazione più opache, anziché subire penalizzazioni, potrebbero addirittura ottenere vantaggi competitivi nei confronti degli operatori più trasparenti. Il livello di qualità delle comunicazioni potrebbe quindi essere attirato verso il basso, mettendo a repentaglio di obiettivi ultimi perseguiti dalla direttiva. Ci auspichiamo quindi che già dal prossimo anno gli intermediari riescano a comunicare in tempi più ravvicinati e che soprattutto si avvii un’iniziativa volta ad una maggiore standardizzazione dei contenuti e delle modalità di comunicazione».

Elenco del campione di 18 intermediari considerati nello studio del Politecnico di Milano:

Allianz Bank Financial Advisors
Azimut Capital Management SpA
Banca Generali Private
Banco BPM Banco BPM SpA
BNP Paribas BNL □
BPER Banca
CREDEM Credito Emiliano SpA
Deutsche Bank SpA
Fineco Bank SpA
ING Bank
Fideuram
Intesa San Paolo Private Banking SpA
CheBanca! (Gr. Mediobanca)

Banca Mediolanum
Banca Widiba SpA (Gr. Mps)
IW Bank (Gr. Ubi)
Unicredit
Unipol Banca SpA

Fonte: Il Sole 24 Ore

Piano industriale Gruppo BPER 2019/21, firmato l'accordo: oltre 780 assunzioni

Ieri sera, 29 ottobre, abbiamo firmato l'accordo per il Piano Industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Ricordiamo che il piano fu presentato il 28/2 alla comunità finanziaria e il giorno dopo al sindacato. Per quanto concerne il personale, come già detto, l'obiettivo di BPER è di giungere a fine piano (2021) potendo contare su 12.739 dipendenti partendo dagli oltre 14.000 di inizio piano.

Fin da subito, abbiamo dichiarato la necessità di maggiori assunzioni, anche per la stabilizzazione dei troppi colleghi precari presenti nel Gruppo e per evitare che le tante riorganizzazioni previste dal Piano potessero ricadere su una struttura aziendale già fortemente stressata.

Il risultato di lunghi mesi di trattativa è un accordo che cerca di “tenere insieme” le esigenze e le aspettative di:

- coloro che dopo tanti anni di lavoro possono raggiungere il “meritato riposo” in condizioni di garanzia e tranquillità;
- coloro che da fuori dalla banca o già in banca come precari possono avere maggiori possibilità di trovare un posto di lavoro sicuro e pertanto anche una miglior prospettiva di vita;
- coloro, i più, che continueranno a lavorare all’interno del Gruppo ancora per molto tempo volendo contare su condizioni di lavoro “sane” e con un’attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata.

Di seguito trovate i punti principali:

Per coloro che possono “andare”

La parte dell’accordo che riguarda le complessive 1.289 uscite prevede:

- l’uscita incentivata **direttamente in pensione** per chi matura i requisiti pensionistici entro il 1/1/2022;
- l’accesso al **Fondo di Solidarietà** per chi matura i requisiti pensionistici da 1/1/2021 fino al 1/1/2026 mediante l’uscita dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all’anno di maturazione del diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo); pertanto coloro che maturano la pensione nel 2021 avranno la possibilità di optare fra fondo, uscendo prima, e pensione diretta;
- uscite incentivate per le c.d. “Opzione Donna” e “Quota 100”;
- il riscatto laurea, anche parziale, qualora lo stesso

consenta di maturare i requisiti per l'accesso diretto alla pensione oppure di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi).

Nei prossimi giorni verrà emanata la circolare aziendale che dettaglierà le modalità con cui poter aderire. La scelta andrà fatta entro la fine dell'anno e sarà previsto un **“premio di tempestività”** se l'adesione avverrà entro il 30 novembre.

Coloro che arriveranno (e che già ci sono)

Oltre alle 141 assunzioni già effettuate da gennaio sino al 31/8/2019, le aziende del Gruppo ne effettueranno altre 645 entro il 31/12/2021, portando pertanto il rapporto fra entrate ed uscite al 50%.

Ben 443 di queste verranno effettuate direttamente nei territori dove usciranno le persone, privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione e maggiori percentuali di uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari:

- almeno 83 somministrati oltre ai 55 già assunti da inizio anno;
- 38 apprendisti e 37 tempi determinati per i quali BPER ha dichiarato l'impegno a valutare la stabilizzazione.

Per quelli che rimangono

Le importanti operazioni, a partire da quelle già programmate per il 25/11 con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del cd “semicentro” (aree e direzioni territoriali/regionali) potranno certamente

determinare mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (il cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la regolamentazione sui trasferimenti conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede il pagamento per coloro che vengono spostati ad almeno 25 km dalla propria abitazione e la possibilità di avere un alloggio pagato per coloro trasferiti ad almeno 60 km.

Fra le altre misure, è stata convenuta anche per il 2019/2021 la fruizione delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno con l'impegno delle banche ad adottare tutte le misure necessarie per il loro utilizzo.

Anche sul tema del part time è stata prorogata la regolamentazione già pattuita 4 anni fa che ha contribuito a far aumentare, sebbene con difficoltà e in modo non omogeneo su tutto il territorio, il numero di colleghi che ne usufruiscono. Pertanto, salvo diversa richiesta del collega,

- i part time in corso con scadenza entro il 31/12/2021 saranno prorogati di 2 anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;
- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno 2 anni.

Tutto ciò ovviamente e come sempre, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive che, anche in questo caso, come sappiamo, non sono omogenee su tutto il territorio.

Analogamente abbiamo prorogato l'accordo sul cd "pendolarismo ordinario", in scadenza a fine anno per i trasferimenti, per l'appunto, ordinari. Pertanto continueranno a essere coperti dalle previsioni contenute (pagamento a partire dai 35 km) tutti i dipendenti delle aziende attualmente nel Gruppo.

Altra conferma è **la possibilità per gli anni 2020 e 2021 di**

poter nuovamente usufruire di giornate di assenza utilizzando il Fondo di solidarietà del settore remunerate al 60%.

Viene istituita la **Banca del Tempo solidale**, finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, utilizzabili a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari. Su entrambi questi istituti la regolamentazione è rinviata all'anno prossimo, come anche per quella inerente l'Hub e lo Smart working (il lavoro da casa o da una sede di lavoro più vicino a casa).

Sono previsti momenti di verifica per valutare gli impatti derivanti dalla cd "manovra del personale" e confronti relativi agli eventuali spostamenti di lavorazioni fra i territori che il piano comporterà.

In considerazione della prossimità della fusione di Unipol Banca, è stata convenuta l'ultrattattività delle norme qualificanti del welfare aziendale relative a: Fondo pensione, Polizza sanitaria, Premio di anzianità, Borse di studio, Provvidenze per famigliari portatori di handicap, rimandando l'armonizzazione alle condizioni di BPER all'anno prossimo.

Si tratta di un accordo dà garanzie e tutele a tutti e che pone le basi per un "governo" concordato delle ricadute sul personale delle tante iniziative aziendali che continueranno a svilupparsi nei prossimi mesi.

Abbiamo tentato di rappresentare "al meglio" le istanze di tutte le colleghe e i colleghi che, siamo certi, non ci faranno mancare i necessari contributi, stimoli e, soprattutto, sostegno.

Come sempre, la "gestione" dell'accordo inizia il momento successivo alla firma sia per l'illustrazione ai colleghi, soprattutto a quelli coinvolti dalle operazioni, sia per l'assistenza a coloro che dovranno presentare la domanda per la cd "manovra sul personale".

Per tutti, i dirigenti sindacali della Fisac/Cgil sono, come

sempre, a disposizione.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del GRUPPO BPER

Modena, 29 ottobre 2019

Accordo Unipol e BdS

Verbale proroga pendolarismo

Allegato 1 – Direzioni Territoriali

Rimborsi delegazioni sindacali

Accordo PIANO INDUSTRIALE

Scarica il volantino

Piano industriale BPER 19/21: al via la trattativa

Dopo gli incontri del 9 e 23 luglio, nei giorni scorsi è proseguita la trattativa relativa alla cd “Manovra sul personale” del Gruppo Bper, di cui fa già parte a pieno titolo Unipol Banca, che il Gruppo intende realizzare in esecuzione

del Piano Industriale 2019/2021.

La “manovra”, secondo l’impostazione aziendale, si articola in quattro temi portanti:

- a) riduzione e ricambio anagrafico della forza lavoro;
- b) razionalizzazione e contenimento strutturale dei costi;
- c) mobilità territoriale e professionale;
- d) azioni di valorizzazione delle risorse.

Riduzione e ricambio anagrafico forza lavoro

Il Gruppo si propone l’obiettivo più volte enunciato: raggiungere a fine a piano la diminuzione di 1.300 dipendenti tramite l’uscita volontaria di circa 1.500 persone, l’azzeramento del numero dei somministrati (circa 230 a inizio anno) a fronte dell’ingresso di circa 400 nuovi assunti. Per il capitolo “uscite” il Gruppo ipotizza:

- l’accesso al Fondo di Solidarietà per chi matura i requisiti pensionistici fino al 31/12/2025 mediante l’uscita dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, di norma correlate all’anno di maturazione diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo);
- l’uscita incentivata direttamente in pensione per chi matura i requisiti pensionistici entro il 2021;
- uscite incentivate per le c.d. “Opzione Donna” e “Quota 100”;
- il riscatto laurea, anche parziale, qualora lo stesso consenta di maturare i requisiti per l’accesso diretto alla pensione oppure di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (**utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi**).

Al riguardo, rispetto alla delega che gli altri 3.500 colleghi del Gruppo hanno dato all’azienda per il calcolo dei dati pensionistici, BPER ha comunicato che a circa 1/3 è stata data risposta, per altri 1.000 la pratica è in lavorazione mentre oltre 1.300 posizioni risultano ancora da evadere. BPER ha comunque comunicato di ritenere che entro il mese di ottobre verrà data risposta a tutti i colleghi.

Rispetto al capitolo assunzioni BPER ha comunicato che **da**

inizio anno ha già effettuato 141 assunzioni (mentre le cessazioni sono state 177).

Razionalizzazione e contenimento strutturale costi

Come già comunicato, il 25 novembre 2019 è prevista la chiusura di 75 filiali nell'ambito dell'operazione di incorporazione di Unipol Banca. Nei 2 anni successivi è invece prevista la chiusura di ulteriori circa 100 filiali (indicativamente il 44% al Nord, il 15% al Centro, il 12% al Sud e il 29% nelle Isole).

Fra le altre misure di riduzione dei costi, BPER intende confermare le misure già adottate negli ultimi anni quali la fruizione di ferie e festività entro l'anno di maturazione e della banca ore entro l'anno successivo.

Analogamente al passato piano industriale è inoltre nuovamente prevista la possibilità, per il prossimo biennio, di utilizzare su base volontaria e in modalità che dovrà essere regolamentata delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

Rispetto alla rete e alle cd strutture di Semicentro

- entro la fine dell'anno circa 200 filiali dovrebbero essere trasformate in cash light (cioè con la chiusura del servizio di cassa il pomeriggio) e, per alcune di esse, con l'adozione di una nuova modalità di servizio cassa leggera "verticale" (ovvero, per uno o due gg la settimana non effettuerebbero servizio di cassa);
- è prevista contemporaneamente all'operazione di fusione di Unipol Banca la creazione in Bper Banca di 12 Direzioni Regionali in sostituzione delle attuali 10 Direzioni Territoriali (con 33 Aree territoriali) mentre una ulteriore è prevista al momento della fusione di Cr Bra e Cr Saluzzo.

Mobilità territoriale e professionale

Per effetto delle incorporazioni delle banche (la prossima di Unipol Banca e le future della Casse piemontesi) e della manovra in uscita del personale, sarà inevitabile dover gestire sia una quota di mobilità territoriale, sia una quota di mobilità professionale – quest'ultima indotta non solo

dalla “scomparsa” di alcune posizioni dalla pianta organica, ma anche dalla necessità di mantenere il più possibile i lavoratori vicini ai territori di residenza. La gestione di questa importante fase verrebbe fatta utilizzando una combinazione di strumenti, come la conferma di condizioni economiche per il personale coinvolto (già concordate nel passato piano industriale), lo spostamento di lavorazioni da territori

“scoperti” a quelli con “eccedenze” di personale, il ricorso ad assunzioni mirate sui territori con particolare fabbisogno di risorse e l’incremento del lavoro a distanza (hub e smart working).

Azioni di valorizzazione delle risorse

In questo importante capitolo, rivolto agli oltre 12.000 colleghi che continueranno a lavorare durante e anche oltre la fine del piano, BPER individua alcuni strumenti (part time, flessibilità oraria giornaliera, introduzione della cd “Banca del Tempo”, incentivazione di hub e smart working, formazione svolta in modalità smart) oltre alla salvaguardia dei percorsi professionali già acquisiti e di quelli in corso di acquisizione al fine di non disperdere competenze e decorrenze, nonché sullo sviluppo di percorsi nuovi.

La trattativa entrerà nel vivo le prossime settimane e per poterla svolgere al meglio abbiamo richiesto dati e informazioni al fine di aver una visione completa, attuale e di prospettiva.

Come abbiamo già scritto, il Gruppo BPER, come la quasi totalità degli altri gruppi bancari, con il nuovo Piano industriale prosegue nella “razionalizzazione” strutturale della macchina organizzativa puntando sempre più sulle “nuove attività” (bancassurance e canali digitali).

Per provare a intervenire sulle “ricadute” (le conseguenze) per il personale, riteniamo che siano necessarie regole che non si limitino a limitare i disagi, ma incentivino lo sviluppo di nuovi bagagli professionali e l’armonizzazione di tempi di vita e lavoro.

In particolare, come Fisac CGIL riteniamo che i nostri obiettivi per questa importante trattativa siano:

- la necessità di evitare l’impoverimento dei territori (in particolare di quelli, come il Mezzogiorno e le

Isole, che già soffrono di problemi socio-economici strutturali);

- la difesa ed il rilancio, territoriale e professionale, dei colleghi – con attenzione per quelli di Unipol Banca attraverso una fusione dalle modalità e caratteristiche meno frettolose e tumultuose rispetto a quelle del recente passato;
- un deciso colpo di acceleratore alle nuove assunzioni, per colmare i deficit territoriali, per adeguare le dotazioni ai fabbisogni, in particolare in Rete, e per stabilizzare e/o riassumere una quota decisamente superiore al preventivato di lavoratori precari che il Gruppo, in questi anni, ha utilizzato e formato ben al di là dei picchi straordinari di attività, ed anzi con le caratteristiche di personale stabile.

I prossimi incontri sono programmati per i giorni 1-3 e 8-10 ottobre.

**Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo
BPER
Modena, 27 settembre 2019**

BPER acquista il 100% di Unipol Banca

Sono state attuate le operazioni strategiche tra **Bper** e il **Gruppo Unipol** annunciate al mercato l'8 febbraio scorso. Bper ha acquistato da Unipol Gruppo e UnipolSai rispettivamente l'85,24% e il 14,76% del capitale sociale di Unipol Banca, detenendone pertanto ad oggi il **100% del capitale sociale**. A comunicarlo è Bper in una nota. In particolare, Unipol Gruppo ha ceduto a Bper n.764.955.603 azioni ordinarie per un

corrispettivo di euro 187.534.209,12, mentre UnipolSai ha ceduto a Bper n.132.428.578 azioni ordinarie per un corrispettivo di euro 32.465.790,88.

Complessivamente Bper ha acquistato, quindi, n. 897.384.181 azioni ordinarie di Unipol Banca, rappresentative del 100% del capitale sociale, per un corrispettivo complessivo di Euro 220.000.000. Il Gruppo Bper ha inoltre sottoscritto un contratto di cessione a UnipolReC (società interamente posseduta dal Gruppo Unipol) di un portafoglio di sofferenze della stessa Bper e del Banco di Sardegna (società controllata da Bper e facente parte del Gruppo bancario), per un valore lordo contabile al 30 settembre 2018 (data di riferimento di tale cessione) pari a circa Euro 1 miliardo, a fronte di un valore lordo esigibile alla medesima data pari a circa Euro 1,3 miliardi, per un corrispettivo sostanzialmente in linea con il valore netto di libro. Nell'operazione di acquisto di Unipol Banca, Bper è stata assistita da Citi e da Legance Avvocati Associati, mentre per la cessione del portafoglio sofferenze da Prelios e Orrick Herrington & Sutcliffe.

Con l'operazione con Bper, "il Gruppo Unipol ha completato il processo di riqualificazione della propria strategia nel comparto bancario, uscendo dalla gestione diretta di una banca

di medie dimensioni, per assumere il ruolo di investitore di rilievo di uno dei principali gruppi bancari italiani". E' quanto sottolinea il gruppo in una nota. "Viene inoltre incrementata la scala operativa di UnipolReC che, divenuta intermediario finanziario iscritto nell'albo ex art. 106 Tub, vede valorizzarsi l'expertise in tema di recupero crediti", aggiunge Unipol.

Fonte: www.adnkronos.it

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, accentramento 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.

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 cervelotici 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