

Unipol Banca: il sistema incentivante (o MBO)

Se qualcuno avesse ancora dei dubbi sul fatto che il Sistema Incentivante (o come lo chiama l'Azienda l'MBO) sia **una colossale presa in giro**, di seguito forniremo alcuni elementi che crediamo toglieranno ogni dubbio agli scettici.

Prima di addentrarci nel "Sistema" di quest'anno, permetteteci una breve distrazione: riportiamo a seguire un estratto dal testo di una mail (una delle tante) ricevute alla fine del mese di giugno, subito dopo cioè il pagamento del "Sistema" dello scorso anno:

Vorrei esprimere la mia amarezza per quanto riguarda l'importo liquidato in busta paga quale "incentivo di rete". Vi allego la mia busta paga per potervi fare notare quanto questo importo ha "pesato" sul mio stipendio base di cassiere da quasi 20 anni in Unipol Banca (...) togliendo il netto base mensile rimane la bellezza di neanche 600 euro!!! (...) mi chiedo anche quanto il mio impegno e la mia fatica e le pressioni, fatte di videoconferenze, telefonate, liste e report, possa essere ripagato con questa ridicola cifra (...) a questo punto preferirei proprio non averla presa e non essermi sorbito insulti e vessazioni (...)

Non esprimiamo alcun commento, direi che questo "sfogo" sincero valga più di mille riflessioni.

Venendo al "Sistema" di quest'anno, già oggi siamo in grado di evidenziare incongruenze talmente macroscopiche che non possono non lasciare interdetti. Sia chiaro, non vogliamo tornare per l'ennesima volta sul tema dell'ingiustizia e dell'iniquità, già più volte denunciati, ma entrare proprio nel merito "tecnico" di una costruzione del Sistema per la Rete che perde ogni elemento di senso quando viene calato nel

contesto attuale. Proviamo a spiegarci.

In primo luogo, il meccanismo dei “**punti extra**”: sventolati ad inizio anno come una incredibile opportunità, si scoprirà solo ad aprile che il riconoscimento di tali punteggi sarà condizionato al mantenimento, al 30 giugno 2019, di una raccolta diretta puntuale pari almeno a quella al 31 dicembre 2018. Peccato che per quei benedetti punti si sia insistito sulla trasformazione della raccolta diretta in raccolta gestita, fonte di ritorno economico immediato grazie ai Fondi con commissioni “up-front” di rilievo. Ma se la raccolta la trasformiamo non è più diretta, quindi dovevamo anche trovare il modo per sostituire “in toto” la raccolta diretta convertita in gestita. Bello, no? Magari dirlo prima!

Poi arriva la sorpresa: da aprile Unipol Banca non emette più Prestiti Obbligazionari! Dal punto di vista tecnico è quasi ovvio, siamo prossimi ad una cessione, ma nel concreto questo impatta ancora una volta sulle “clausole capestro” del Sistema. Se, infatti, il riconoscimento di alcuni punteggi (quelli extra) è subordinato al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 30/06/19 almeno pari allo stock in essere al 31/12/18, e i punti previsti per gli obiettivi di raccolta gestita e polizze sono subordinati al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 31/12/19 almeno pari al 95% del medesimo stock, non avendo più a disposizione nuovi Prestiti Obbligazionari, avendo fatto investimenti in gestita sia attingendo alle giacenze di conto corrente sia operando arbitraggi sui Prestiti Obbligazionari già collocati, come potremo mantenere gli stock richiesti? Ma diamine, trovando nuovi clienti e convincendoli a mantenere tutti i soldi liquidi in conto corrente non remunerati! Una vera e propria utopia.

E che dire degli obiettivi di marginalità? Un'altra utopia: le delibere su nuovi crediti sono contingentate, sempre in virtù dell'imminente “cessione” di Unipol Banca a BPER. Ed i margini con cosa li facciamo? Solo con Compass?

Cara Azienda, dimostra questa volta che ascolti i tuoi dipendenti: visto che a novembre, con tutta probabilità, saremo “incorporati”, anticipa drasticamente la chiusura del MBO (ovviamente riparametrandolo per i mesi effettivi) ed elimina tutte le condizioni limitative che non sono coerenti con il contesto in cui ci troviamo, ricordandoti anche del personale di Direzione. Così potremo credere che davvero vuoi incentivare i lavoratori e non spremerli senza poi riconoscergli i risultati.

Bologna, 11 luglio 2019.

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

Gruppo Unipol: negoziazione Accordo Fondo Solidarietà

Come anticipato nei precedenti Comunicati, in linea con la procedura di confronto prevista dal vigente Ccnl, tenuto conto del Piano Industriale recentemente varato, nella giornata di ieri si è svolto l’incontro con l’Azienda nel quale sono stati approfonditi gli elementi utili a valutare la possibilità di sottoscrivere un Accordo per l’apertura del Fondo di solidarietà/accompagnamento alla pensione, riservato ai dipendenti Unipolsai.

Di seguito, in sintesi, gli elementi forniti dall’Azienda:

❖ accantonamento previsto nel Piano Industriale: 90 milioni, a copertura di adesione, su base volontaria, stimata di circa 600 persone

❖ Platea potenzialmente interessata: 868 lavoratori (comprensivi di 124 colleghi che hanno già maturato i requisiti o li maturino entro il 31/5/2020)

❖ periodo di riferimento: maturazione "requisiti Fornero" entro il 31/12/2023 (si ricorda a riguardo la sussistenza delle finestre trimestrali per la effettiva decorrenza della pensione)

❖ durata: 2020-2021-2022-2023

Rispetto a quanto sopra, anche in coerenza con le previsioni normative riguardanti l'accesso al Fondo, si prevede attivare due diversi percorsi, con il riconoscimento di apposite incentivazioni (su linea accordo precedente 2013/2014):

A) Personale con già i requisiti pensionabili e/o che maturano i requisiti entro il 31/5/2020

Riguarda solo coloro che rientrano nel perimetro della pensione anticipata (no pensione vecchiaia) per totali 124 di cui 34 che hanno già 67 anni di età per la pensione di vecchiaia.

INCENTIVAZIONI A)

– Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni

– 1 mensilità lorda in aggiunta all'indennità lorda di preavviso (9 mesi per impiegati, 10 mesi per funzionari).

– Coperture sanitarie stabilite dal CIA attualmente in vigore applicate fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

- Condizioni assicurative e bancarie: saranno applicate quelle previste per il personale in quiescenza.
- Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

B) Personale che matura i requisiti nell'arco temporale sopra riportato, secondo le seguenti "finestre di uscita"(ad oggi ipotizzate dall'Azienda)

1/1/2020 (cessazione 31/12/2019) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/7/2020 e 1/12/2021

1/3/2020 (cessazione 29/2/2020) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2022 e 1/12/2022

1/3/2021 (cessazione 28/2/2021) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2023 e 1/1/2024, nonché coloro che matureranno il requisito pensionistico anticipato "ex Riforma Fornero" nell'ultimo trimestre 2023 con conseguente erogazione del relativo trattamento pensionistico entro il 1/4/2024).

INCENTIVAZIONI B)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- Riconoscimento di un importo pari a 3 mensilità lorde.
- Per ogni mese di permanenza al fondo verrà erogato un importo pari al 1,10% della RAL. Integrazione del 5% della Ral per ogni anno e/o frazione di anno (proporzionale) mancante ai 35 anni di contribuzione, e comunque al 70esimo anno di età, per coloro che, alla fine di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione.

- Coperture sanitarie stabilite dal CIA saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo e fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.
- Copertura Vita Caso Morte stabilita dal vigente CIA sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo.
- Fondo di previdenza aziendale: viene garantito il versamento dei contributi secondo la misura vigente per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.
- Mutui e Prestiti: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.
- Convenzioni assicurative e bancarie: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.
- Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

L'Azienda ha inoltre informato di non escludere una eventuale riflessione (legata alle compatibilità economiche) sulla possibilità di includere nel percorso di accompagnamento alla pensione anche coloro che rientrano nella opzione "Quota 100".

In relazione alla platea di potenziali aderenti, considerato il "gap" tra i potenziali aventi requisiti per aderire al

Fondo (744) e i 600 per i quali stanziato l'importo dei 90 mln, l'Azienda ha comunicato che laddove vi fosse un numero di adesioni superiore alle 600, verrà data priorità a coloro che sono maggiormente prossimi alla uscita pensionistica.

Per entrambi i percorsi, sono inoltre previste clausole di salvaguardia nel caso di eventuali modifiche normative in tema di previdenza.

Come Sindacato, riteniamo tali previsioni non soddisfacenti per diversi aspetti: accesso, durata, ultrattività coperture assicurative, indennità, finestre, etc., pertanto il negoziato, alla luce delle nostre richieste di approfondimento (aree professionali impattate, occupazione sedi, etc.) proseguirà nella giornata del 26 giugno per esaminare ulteriormente le condizioni previste per coloro che volessero aderire ai bandi in questione.

Nella proposta avanzata dall'Azienda, si dichiara inoltre l'intenzione di evolvere da leader assicurativo a leader di "ecosistemi integrati" (Mobility, Welfare e Property). Tale intendimento, in coerenza con il Piano Industriale, a nostro giudizio si dovrà sostanziare con lo sviluppo di aree di business contigue, fermo restando la centralità della natura assicurativa del Gruppo che vede Unipolsai come prima società rami danni.

Nell'Accordo, oltre a garantire le migliori condizioni per i colleghi eventualmente interessati ad aderire al Fondo, valutiamo necessario venga definito un quadro di tutela delle sedi di lavoro, dei livelli occupazionali, del rapporto quali quantitativi attualmente presenti sulle varie piazze, nonché di valorizzazione della professionalità di tutti gli altri colleghi operanti nel Gruppo.

A tal proposito, quindi, anche con riferimento alle 300 nuove assunzioni previste dal Piano Industriale (che però non vengono esplicitate nel testo proposto dall'Azienda), abbiamo

richiesto si proceda preliminarmente ad una ricognizione delle competenze interne: è opportuno, infatti, per i ruoli da ricoprire, tenere in considerazione prioritariamente i dipendenti del Gruppo disponibili a percorsi di mobilità professionale\riconversione, attivando specifica formazione laddove necessaria.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

14 giugno 2019

Scarica il volantino

Unipol Banca: il nervosismo dilaga!

Come OO.SS.AA. abbiamo sempre cercato il confronto ed il dialogo, e l'Azienda non si è quasi mai tirata indietro. Ma certe cose non possono passare sotto silenzio.

Il giorno 4 aprile 2019 alle ore 11:36, un Coordinatore Commerciale del Nord Italia ha inviato una mail indirizzata ai Responsabili del suo Coordinamento (oltre ad un altro nominativo) nella quale, riferendosi agli obiettivi di pianificazione degli appuntamenti per i Gestori e per chi si "occupa di portafoglio" scrive testualmente:

*“E’ il metodo di lavoro condiviso dalla nostra Direzione con la **nuova Capogruppo** e condiviso con ognuno.”*

Abbiamo fatto delle verifiche informali, in quanto riteniamo preoccupante che qualche personaggio, forse troppo esuberante, lasci intendere che ci sarebbero condivisioni in merito ai modelli commerciali da attuare in due istituti bancari, al momento, concorrenti sullo stesso mercato di riferimento. Tale verifica, pur informale, ha confermato la nostra ipotesi di insussistenza di qualsiasi condivisione.

Ci chiediamo se questa “boutade” sia solo il frutto di una malcelata volontà di intimorire i colleghi o non piuttosto una azione intenzionale finalizzata a creare tensione e preoccupazione. Quale che sia, è una cosa inaccettabile, oltre che falsa.

Non pago, il mittente ha inserito nel corpo della mail una **classifica nominativa** di tutti i colleghi dell’Area (e non solo del suo coordinamento), che indica il numero di appuntamenti già fissati e evidenzia come solo due colleghi siano già vicini all’obiettivo numerico assegnato. Ciò in **aperta violazione dell’Accordo sulle Politiche Commerciali sottoscritto dall’Azienda nel settembre 2017**, ed al quale TUTTI devono attenersi, oltre che ad una palese violazione della normativa sulla Privacy.

Colleghi, si è ampiamente superato il limite della decenza. Il nervosismo dilaga, ed anche i ruoli di sintesi sbagliano, al punto che qualcuno arriva a millantare fantomatici accordi inesistenti. E in tutto questo, l’Azienda tace! A voi le dovute considerazioni.

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

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/unipol-banca-pressioni-commerciali-niente-di-nuovo-sul-fronte-occidentale.html>

Unipol Banca. Pressioni commerciali: niente di nuovo sul fronte occidentale!

Nonostante l'impegno e la determinazione degli esponenti delle OO.SS.AA. nell'ambito della Commissione Bilaterale sulle Politiche Commerciali e dopo i conseguenti impegni ad intervenire, promessi soprattutto nell'ambito dei precedenti incontri, l'Azienda non è stata in grado di gestire, con azioni definitive ed efficaci, un contesto operativo caratterizzato da comportamenti messi in atto da esponenti della Direzione Commerciale e da alcuni ruoli di sintesi, in spregio degli accordi sottoscritti sia a livello nazionale che aziendale.

Nell'ultimo recente incontro abbiamo, nuovamente, ribadito all'Azienda la nostra totale opposizione a tali condotte scorrette e assolutamente controproducenti, sia sul piano etico che motivazionale, e che magari qualcuno, maldestramente, pensa di esportare anche in altre realtà.

E' un dato di fatto che da tutta la rete continuano a pervenirci segnalazioni. Riscontriamo quindi che questi atteggiamenti non sono mai cessati; anzi si sono addirittura

intensificati successivamente (guarda caso) alla nomina di nuovi responsabili di alcune funzioni della Direzione Commerciale. Report su report, classifiche, comparazioni e verifiche di appuntamenti pluri giornalieri sono diventate oramai asfissianti.

I "focus day", le "focus week", le campagne prodotte, altro non sono che lo strumento distorto per conseguire risultati economici immediati, spesso a scapito della clientela e quasi sempre sulla pelle dei colleghi.

La questione delle pressioni è diventata una prassi assunta a metodo organizzativo. Lo stretto collegamento tra questo metodo e la insostenibilità dei budget assegnati, amplifica il problema. Sarebbe il momento, invece, di far cessare tutte le indebite pressioni messe in atto dalla libera discrezionalità dei vari responsabili e che, finalmente, si mettesse al centro il rispetto e la dignità del personale, coniugata con una organizzazione interna efficace, con organici adeguati, con una professionalità esercitata a tutti i livelli.

Chi pretende che il lavoro quotidiano dei colleghi in rete sia incentrato unicamente su questa falsariga, oltre a far finta di non conoscere gli accordi sopra citati, ignora le risultanze degli studi sullo stress da lavoro correlato relativamente all'argomento pressioni commerciali, assumendosi una grossa responsabilità sulla quale non faremo sconti a nessuno.

Se veramente l' Azienda vuole contrastare anch'essa l'azione invadente e scorretta di tali "battitori liberi delle politiche commerciali" , dia ai lavoratori un segnale tangibile di intervento nei confronti di coloro che fanno "orecchie da mercante". Se costoro ritengono che questa sia la giusta strategia per garantirsi un ruolo apicale in BPER, sappiano di inseguire una speranza vana. In BPER esiste analoga Commissione che è ben focalizzata sul problema e certo non intende tollerare improvvise accelerazioni, fuori

normativa, su questo delicatissimo tema.

Prendiamo atto, ancora, non senza rabbia e amarezza, della incongruenza fra il dichiarato e l'agito e della totale incoerenza di una controparte che, da un lato, sottoscrive accordi in nome della volontà di creare "un clima di lavoro positivo" e "acquisire in maniera duratura la fiducia della clientela" (fra le premesse dell'Accordo sulle Politiche Commerciali), dall'altro agisce quotidianamente per far sì che il personale, esasperato dalle continue ed incessanti richieste di marginalità immediata, focalizzi la proposizione di quei prodotti che generano tale alta marginalità, senza curarsi dei reali bisogni o esigenze della clientela.

Continueremo, pertanto, con la nostra denuncia al fine di fornire alle lavoratrici ed ai lavoratori nuova forza per opporsi con determinazione a tutti quegli atteggiamenti che violano i principi di professionalità, correttezza ed onorabilità, all'osservanza dei quali tutti siamo chiamati. E non ci sono valutazioni professionali (artefatte), presunte esigenze di "presentazione" o risultati commerciali (inconsistenti) che tengano.

Bologna, 1 aprile 2019.

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

Scarica il volantino

UNIPOL Banca: ecco BPER!

Questa mattina è stata ufficializzata l'operazione di cessione di Unipol Banca al Gruppo BPER, **propedeutica all'incorporazione in BPER BANCA entro la fine di quest'anno.**

Ovviamente non siamo contrari, in linea di principio, all'operazione: il Gruppo BPER è un Gruppo solido, strutturato, con una grande tradizione bancaria, ma tutti i lavoratori di Unipol Banca sono amareggiati, sgomenti, oseremmo dire **ARRABBIATI** per i contenuti del video pubblicato questa mattina sulla intranet di Gruppo, dove l'Amministratore Delegato **Carlo Cimbri**, annunciando la cessione di Unipol Banca a BPER, ammette candidamente come il Gruppo Unipol non sia stato in grado di gestire il progetto Unipol Banca e lo abbia definito, senza mezzi termini, la peggiore esperienza nella più che cinquantennale storia del Gruppo. Una gestione definita "**superficiale**", condotta in passato da persone non all'altezza dello "standard" Unipol!

I meriti del risanamento della Banca, oltre al supporto finanziario della Capogruppo, sono stati riconosciuti da Cimbri esclusivamente a una parte dei colleghi e in particolare alla attuale triade dirigenziale, nominando espressamente **Stefano Rossetti, Danilo Torriani** (recentemente pensionato) e **Claudio Strocchi**.

Ma i dipendenti di Unipol Banca, nella loro totalità, non hanno avuto alcun ruolo nel sostenere la Banca in condizioni di lavoro assurde? Sono stati forse loro a scegliere 5 diverse dirigenze in meno di 20 anni? Sono stati forse loro a fare le scelte strategiche, tutte oggi dichiaratamente inadeguate?

Peccato, caro Cimbri, che lei non si sia risparmiato in ringraziamenti vari tranne che nei confronti di **TUTTI i colleghi che in questi 20 anni hanno contribuito a sostenere il cammino della Banca.**

Sono questi dipendenti che hanno dovuto sopportare, e tuttora subiscono, pressioni commerciali subdole, costretti ad una ricerca spasmodica della marginalità immediata in un regime di organici sempre più critico a causa delle politiche di estrema riduzione dei costi.

Caro Cimbri, **se la Banca è riuscita oggi a risollevarsi non è solo merito della marea di denari che il Gruppo Unipol ha speso ma, soprattutto, dei LAVORATORI, che hanno sempre agito con serietà, professionalità, competenza e dedizione, ben al di sopra degli "standard" Unipol!**

Informiamo i colleghi che i coordinatori delle scriventi OO.SS. sono stati convocati per una informativa nel pomeriggio di martedì 12 febbraio. In quella occasione intendiamo chiedere ai rappresentanti del Gruppo Unipol che tipo di interventi sono disponibili a mettere in campo per ridurre al massimo i disagi che i dipendenti di Unipol Banca potranno incontrare in futuro.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNIPOL Banca Spa

Scarica il volantino

Bper ufficializza l'acquisto

di Unipol Banca e del 100% del Banco di Sardegna

Il gruppo Unipol ha ceduto a Bper, di cui possiede il 15%, il 100% di Unipol Banca per 220 milioni di euro. Secondo l'ad **Carlo Cimbri** l'operazione "cambia radicalmente la posizione di rischio di Unipol" perché fino a quando la banca era nel perimetro del gruppo Unipol sarebbe stata "costretta a metterci i soldi" nel caso in cui, anche a seguito delle richieste del regolatore, ci fosse stata l'esigenza di **ricapitalizzare**. L'accordo prevede anche l'acquisto da parte di UnipolRec, la società del gruppo che si occupa di recupero **crediti deteriorati**, di un portafoglio di crediti in sofferenza del gruppo Bper per un ammontare lordo pari a 1,3 miliardi di euro, a fronte di un corrispettivo di 130 milioni.

La vendita di Unipol Banca è costata 338 milioni di **minusvalenze** sul bilancio di Unipol e 50 milioni su quello di UnipolSai. La cessione della controllata, spiega la compagnia bolognese, "*completa il processo di riqualificazione della propria strategia nel comparto bancario*", "*accentua la focalizzazione sul core business assicurativo*" e "*valorizza la partecipazione detenuta in Bper Banca, supportandone il processo di crescita con potenzialità di sviluppo di ulteriori business in futuro*". Bper prevede ora di "**razionalizzare**" la sua rete e di "integrare la sede" della banca bolognese con la propria. Ulteriori efficienze sono attese sul fronte "del costo della raccolta" alla luce del fatto che quello di "*Unipol Banca è il doppio di quello di Bper*". Unipol Banca, una volta acquisita e fusa in Bper, "scomparirà" e "diventerà Bper banca", ha detto Cimbri. Unipol dal canto suo intende salire dal 15 al 20% del capitale di Bper.

La cessione di Unipol Banca a Bper è stata preceduta dall'esercizio da parte di UnipolSai nei confronti di Unipol dell'opzione di vendita sul 27,49% del capitale di Unipol

Banca e di UnipolReC. L'esercizio dell'opzione ha fatto salire la quota di Unipol in Unipol Banca all'85,24% del capitale mentre a UnipolSai è rimasto in portafoglio il 14,76% del capitale. Le quote sono state poi cedute a Bper.

Oltre all'acquisizione di Unipol Banca, Bper ha approvato anche una seconda operazione straordinaria che riguarda il **Banco di Sardegna**, di cui già deteneva una partecipazione del 51%. La **Fondazione di Sardegna**, che aveva il 49%, trasferirà tutte le sue azioni ordinarie al gruppo bancario, che in cambio emetterà a suo favore 33 milioni di nuove azioni Bper (circa 514 milioni) e un bond subordinato convertibile al valore nominale di 150 milioni di euro. La Fondazione riceverà le azioni a seguito di un aumento di capitale riservato da 180 milioni.

Bper prevede che l'acquisizione del Banco di Sardegna possa concludersi "entro il terzo trimestre del 2019", dopo che l'assemblea straordinaria di Bper abbia deliberato l'aumento di capitale riservato a favore della Fondazione Banco di Sardegna. Un'analoga tempistica è stimata per il closing su Unipol Banca, che resta "subordinato" al via libera delle **authority** e dell'**antitrust** "*nonché al mantenimento di determinati livelli di raccolta totale effettiva da parte di Unipol Banca*".

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
7/12/2018**

Sullo stesso argomento

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

Gruppo Unipol: fruizione ferie

A distanza di diversi mesi dalla pubblicazione nella Intranet aziendale della COM/UGH/DGARU0/05-2018 del 6/3 u.s. attraverso la quale veniva **illegittimamente** indicato il termine del 31/10 per fruire delle ferie pianificate, abbiamo approfondito e chiarito gli elementi della problematica legata ad una materia che rimane estremamente complessa, in virtù del coacervo di disposizioni di legge, di normative contrattuali e fiscali ad essa connesse.

Nel confronto è emersa la presenza di saldi residui\anni precedenti estremamente elevati, che vedono **svariate centinaia di lavoratori aventi dai 30 ai 50 giorni da smaltire, con punte anche di 100 giornate.**

Ricordiamo che una quota parte delle ferie, laddove non godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, **viene assoggettata al versamento dei relativi contributi Inps** che si sostanzia per il lavoratore in un prelievo in busta paga e per l'Azienda – in termini complessivi – in un accantonamento annuale di alcune decine di milioni di euro. Tale contributo viene restituito soltanto nel momento in cui vi è l'effettiva fruizione.

Inoltre, si evidenzia che in molteplici casi, a tutt'oggi, **non risulta assolto l'obbligo di legge di fruizione di 10 gg di ferie annue**, sia per l'anno in corso sia per il 2017.

A fronte delle condizioni sopra descritte, ma soprattutto allo scopo di tutelare ogni lavoratore dalle maldestre e indiscriminate iniziative unilaterali che l'Azienda ha posto in essere soprattutto negli ultimi mesi, abbiamo sottoscritto un Verbale di incontro, del quale invitiamo a prendere visione (allegato): in esso sono contenute le misure necessarie per un graduale smaltimento delle ferie residue per i casi previsti, in base agli adempimenti di legge e alle previsioni contrattuali.

Nel succitato Verbale abbiamo altresì previsto l'estensione di quanto regolato dall'art. 22 del CIA di Gruppo, circa la **possibilità di cedere a titolo gratuito giorni di ferie a favore di colleghi**, per assistere i propri cari che versano in particolari condizioni di salute.

Nell'ambito della discussione abbiamo chiarito nuovamente come nella programmazione, riprogrammazione e fruizione delle ferie, **occorra tenere debito conto delle reali esigenze di recupero** psicofisico dei lavoratori e del pieno rispetto e tutela della personalità: elementi che il datore di lavoro è tenuto a garantire. In tale ottica, la Direzione del Personale sarà garante che nei vari uffici i lavoratori vengano messi nelle condizioni di utilizzare le ferie, anche secondo quanto previsto dal Verbale in oggetto, in base alle loro effettive necessità.

A garanzia di quanto sopra, abbiamo previsto che qualora dovessero insorgere difficoltà di carattere collettivo incontreremo nuovamente l'Azienda, ribadendo nel contempo la facoltà del singolo lavoratore – nel caso di problematica individuale – di essere supportato dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato. Nel mese di febbraio del prossimo anno prevista una verifica sull'andamento

complessivo.

L'applicazione e la corretta gestione della normativa sulle ferie, così come per tutti gli istituti contrattuali, dovranno vedere la massima attenzione nel confronto tra le Parti, soprattutto nell'ambito della prossima contrattazione integrativa aziendale, allo scopo di evitare ulteriori forzature unilaterali da parte dell'Azienda.

Invitiamo i colleghi che necessitassero di approfondimenti e/o di supporto su questo tema, così come su qualsiasi altro argomento, a contattare i Rappresentanti sindacali aziendali di riferimento oppure a scrivere a questo indirizzo e-mail.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Scarica il verbale fruizione ferie 2018

BPER: prime anticipazioni sul piano industriale

È ormai quasi pronto il nuovo piano industriale al 2021 della Bper Banca targata Unipol . Gli Advisor **Boston Consulting Group** e **BlackRock** avrebbero già messo a punto la bozza che, subito dopo la pausa estiva, passerà all'esame degli amministratori per i ritocchi finali. Un primo appuntamento per il consiglio di amministrazione è già fissato per giovedì 6 settembre, anche se l'approvazione finale dovrebbe arrivare nell'ultima settimana del mese, probabilmente giovedì 27.

Salvo un piccolo slittamento che potrebbe spostare la presentazione della nuova strategia all'inizio di ottobre.

Il piano è un passaggio molto atteso dal mercato e dagli azionisti, a partire da Unipol che oggi è primo socio di Bper con il 15,06% del capitale. Proprio per questo l'amministratore delegato **Alessandro Vandelli** e i suoi collaboratori starebbero dedicando grande attenzione alla stesura del documento, che è ormai in elaborazione da diversi mesi. I due fili conduttori della strategia saranno da un lato il **miglioramento della qualità del credito che porterà il npl ratio sotto la quota del 10%** e dall'altro lato il **taglio dei costi che abbasserà il cost/income sotto il 60% con un'ulteriore riduzione del numero di filiali.**

Sul fronte del derisking Bper potrebbe mettere sul mercato nuovi portafogli di crediti deteriorati dopo le due cartolarizzazioni garantite (Gacs) lanciate nei mesi scorsi e non è escluso un nuovo ricorso alla garanzia pubblica.

Per quanto riguarda le operazioni straordinarie, **la banca dovrebbe annunciare 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.

Nel piano dovrebbe poi rientrare la **fusione di Bper Services**, la società consortile che la nuova disciplina europea sull'Iva suggerisce di integrare nella capogruppo come fatto da altre banche. Non sono invece previste cessioni di controllate e il perimetro del gruppo non subirà cambiamenti significativi.

Semmai da qui alla presentazione del piano potrebbero emergere novità significative sulla partita **Arca**. Bper e la Popolare di Sondrio, già azionisti della holding che controlla la sgr

milanese guidata da Ugo Loser, hanno infatti presentato all'advisor Vitale & Co un'offerta per aggiudicarsi le quote delle ex Bpvi e Veneto Banca (40% del capitale). Il processo coinvolge direttamente la liquidazione coatta amministrativa delle due banche venete che potrebbe esprimersi in tempi brevi sulla proposta.

All'asta competitiva non dovrebbero partecipare altri soggetti e in ogni caso la clausola di gradimento prevista nello statuto di Arca e l'assenza di accordi distributivi di lungo termine potrebbero far pendere l'ago della bilancia dalla parte di Modena e Sondrio. C'è peraltro chi sostiene che un eventuale accordo sulla cessione avvicinerrebbe ulteriormente i due istituti ponendo le premesse per una fusione.

Il tema dell'aggregazione in ogni caso non sarà contemplato dal piano industriale che, al massimo, potrebbe contenere qualche linea programmatica.

Come detto, la strategia sarà analizzata con estrema attenzione dal mercato e dagli attuali soci di Bper , a partire da **Unipol** . L'amministratore delegato **Carlo Cimbri** vedrebbe ad esempio con favore una radicale pulizia dell'attivo e in passato si è detto disponibile a partecipare a un eventuale aumento di capitale per riallineare i coefficienti patrimoniali. Si tratterà di capire quanto queste aspettative si ritroveranno nella versione definitiva del piano.

Articolo di Luca Gualtieri pubblicato su Milano Finanza del 23/8/2018

Unipol Banca: fusione? Bancaria sì, vediamo... Mentale e fisica NO!

Siamo consapevoli del momento che la nostra Banca sta attraversando, in attesa di un matrimonio che non arriva mai, ma vivere quotidianamente nello stato di emergenza è insostenibile. Nelle filiali di ogni area sono sempre maggiori i problemi legati a organici ridotti, che creano situazioni di difficoltà estrema, a cui spesso si devono trovare soluzioni altrettanto estreme.

Non possiamo più rimanere impassibili di fronte al susseguirsi di lamentele e sfoghi che ci arrivano dalle filiali (e non solo), "vittime" di una **continua e strutturale carenza di personale**. E' ora che la Direzione di questo Istituto e del Gruppo si assuma le proprie responsabilità innanzi a questa evidente ed oggettiva situazione di difficoltà, predisponendo interventi organizzativi straordinari ed il potenziamento degli organici.

Fatta eccezione per **l'applicazione del contratto del terziario** ai colleghi "ceduti" a UnipolRec, applicazione che tradisce la natura dell'attività svolta e viola a nostro parere le norme contrattuali, abbiamo più volte espresso formale apprezzamento per i notevoli sforzi profusi dal Gruppo al fine di alleggerire la Banca dal gravoso e insopportabile fardello degli NPL; l'opera di renderla più competitiva e presentabile in futuri processi di aggregazione, però, non può prescindere da una seria e solida "terapia intensiva" proprio come quando occorre assicurare ossigeno e cure mirate ad un corpo a cui è stato da poco asportato un cancro.

Oggi la sensazione che si vive è assimilabile ad un post-intervento di alta chirurgia, ma con le emergenze lasciate soltanto all'irriducibile senso di responsabilità dei colleghi. E' innegabile che tale stato di criticità persistente, che si sta elevando sempre più a sistema, diventa di per sé foriero di stress, stanchezza, demotivazione, errore: tutti fattori che vanno a minare l'immagine della Banca. **Così non si può più andare avanti!**

La situazione non è molto diversa in alcuni uffici di direzione: per garantire ai colleghi della rete la possibilità di concentrarsi sempre più sull'attività di vendita, molte incombenze sono state demandate a uffici di direzione i quali, nel tempo, hanno visto un incremento delle attività ad essi assegnate ed una contestuale diminuzione del numero di addetti, anche e fronte dell'uscita degli esodati che non sono stati rimpiazzati.

L'ex Special Credit è stata trasferita nella UnipolRec con la conseguenza che, in realtà, alcune sue attività sono state "ribaltate" sommariamente su altri uffici.

La Direzione Generale, peraltro, ha conosciuto un incremento delle proprie attività con continui "rimescolamenti" di risorse (sia responsabili che addetti) che molto spesso hanno messo indifficoltà i colleghi.

E' certamente apprezzabile l'inserimento di alcune "nuove leve" all'interno delle varie unità produttive, ma purtroppo in numero insufficiente.

Come se non bastasse, innanzi a tali difficoltà, si moltiplicano i rimproveri gratuiti e forse poco utili dei responsabili di direzione, taluni anche con ruoli duplicati, che hanno come unico fine il sollecitare una maggiore redditività ma, nei fatti, **opprimono letteralmente decine di colleghi che già hanno dimostrato la loro valenza professionale ed il loro impegno sul piano commerciale.**

Pertanto, chiediamo all'azienda un incontro urgente in cui poterci confrontare su questi temi e suggerire azioni condivisibili, che vadano verso una maggiore efficacia organizzativa senza che ciò impatti negativamente sul benessere dei lavoratori.

Bologna, 22 giugno 2018

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino