

### Comunicato agli iscritti First Cisl

Nei giorni 10, 11 e 12 settembre u.s. sono ripresi gli incontri sindacali di gruppo in cui sono stati affrontati diversi argomenti, alcuni già oggetto di ampia discussione prima della pausa estiva, altri saranno oggetto delle prossime tornate previste già a partire dal 20 e 21 settembre 2018.

#### Delayering

Il progetto Delayering ha coinvolto le strutture di Centro (le Direzioni Generali delle aziende del Gruppo) e Semicentro (Aree e Direzioni territoriali) con l'obiettivo di semplificare le strutture e per renderle omogenee all'interno del Gruppo.

L'operazione, già attuata a partire dallo scorso anno, ha determinato la modifica dei vecchi organigrammi, con chiusura di centinaia tra uffici e sezioni e creazione di nuove strutture, andando ben oltre l'obiettivo dichiarato di voler semplificare l'organizzazione del gruppo.

Dopo un lungo periodo di analisi, BPER ha fornito una prima proposta relativa agli inquadramenti spettanti per i ruoli identificati di BPER, Banco di Sardegna e Bper Services (per CR Bra e Bper Credit Management procederà successivamente).

Secondo l'azienda le difficoltà di fornire questa prima indicazione sono dovute al problema di "pesare" i diversi ruoli in un quadro in continua evoluzione operativa e organizzativa e alla 'scarsità' di altri accordi nel settore cui far riferimento.

Da parte nostra, abbiamo sottolineato che, nonostante il lungo periodo trascorso dall'adozione del nuovo modello organizzativo, la proposta relativa agli inquadramenti formulata dall'azienda risulta essere parziale e molto insoddisfacente. **In realtà il Progetto Delayering è andato ben oltre l'obiettivo di voler semplificare organizzativamente la struttura, rivelandosi nei fatti uno strumento che ha mortificato la professionalità dei colleghi. La proposta d'inquadramenti formulata dall'azienda ci conferma che questa ipotesi è un mezzo per contenere i costi.**

**Il nostro obiettivo è quello di raggiungere un accordo che preveda proficui percorsi e inquadramenti professionali tali da riconoscere e valorizzare la professionalità di tutti i colleghi che lavorano nelle strutture coinvolte, sia nella Direzione Generale (compresi i colleghi distaccati nelle varie società del gruppo) sia nelle Aree Territoriali.**

#### Bancassurance

"Anticipando" una scelta che sarà maggiormente evidente con il nuovo piano industriale e 'sfruttando' i nuovi accordi distributivi stipulati con Arca e Unipol, BPER ha deciso di concentrarsi maggiormente sul settore assicurativo creando, dal mese di settembre, una nuova "filiera" dedicata a questo comparto, differenziata a seconda della dimensione e dell'organizzazione delle diverse banche del Gruppo.

Il nuovo progetto prenderà il via partendo dai colleghi che attualmente stanno operando nel settore assicurativo (sia standard che non), ma a regime, nei piani di BPER, prevederà la "specializzazione di oltre 600 addetti del comparto family".

Per supportare ulteriormente il progetto, BPER ha previsto complessivamente 10 assunzioni (6 BPER Banca, 2 Banco di Sardegna e 2 Bper Services).

**Come First riteniamo insufficienti il numero di risorse assunte ex novo in questo delicato e sfidante mercato, anche perché, per gli altri colleghi necessari per il progetto si è attinto dalla rete commerciale, già in seria difficoltà ed in cronica carenza di personale.**

**Occorre realizzare le condizioni per evitare che l'integrazione di questa nuova attività abbia come conseguenza un aggravio operativo della rete, già molto sotto pressione per il raggiungimento degli altri obiettivi commerciali.**

**Sarà inoltre indispensabile che i colleghi coinvolti ricevano un'adeguata formazione, condizione essenziale per evitare di incorrere in rischi operativi, e il giusto riconoscimento della loro professionalità con un adeguato percorso professionale ed inquadramentale.**

### **Migrazione Cassa di Risparmio di Saluzzo**

Sono stati illustrati gli elementi fondamentali del progetto che da fine ottobre vedrà la completa integrazione della Cr Saluzzo all'interno del gruppo.

Analogamente a quanto già avvenuto per la Cr Bra, verranno accentrate presso le altre società del gruppo numerose attività (contabilità, acquisti, consulenza legale, comunicazione commerciale, modulistica, back office crediti e titoli, monetica, credito al consumo, ecc.), mentre nelle filiali verrà applicato il modello distributivo del Gruppo Bper, *Footprint*.

Dopo gli accentramenti e i trasferimenti di attività, per questa "nuova banca" serviranno complessivamente 34 persone in meno (28 in direzione e 6 in rete) delle 187 in servizio al momento della "fotografia" fatta a fine giugno.

È prevista la costituzione Saluzzo l'Ufficio Middle Office Nord Ovest, in cui lavoreranno in distacco 24 persone, all'interno di BPER Services, Direzione Service Desk, Servizio Middle Office con attività specifiche per la banca e per tutto il gruppo.

**Come OO.SS. abbiamo stigmatizzato come, con la trattativa in corso, siano state inviate le lettere per porre in distacco i colleghi, comportamento inusuale in tema di corrette relazioni sindacali.**

### **Mifid2**

Completata l'attività di "mappatura" delle caratteristiche di tutti i dipendenti del gruppo con riferimento ai requisiti di conoscenza ed esperienza richiesti dalla nuova normativa, BPER ha comunicato che circa il 90% dei colleghi può attualmente operare, dare informazioni e consulenza ai clienti, mentre il rimanente 10% potrà rientrare all'interno del progetto di "supervisione". Considerato che tale processo necessita di una costruzione informatica complessa, BPER si è dotata di una modalità 'di contingenza', limitata nel tempo, per quei pochi casi (13 persone ad una prima valutazione) in cui nella filiale potrebbe essere limitata l'operatività.

Il "Supervisore", che BPER ha individuato nel Manager di Filiale, dovrà assumersi la responsabilità dei servizi d'investimento e dell'operatività svolta da parte della risorsa "non abilitata", ivi inclusa l'approvazione della dichiarazione di adeguatezza fornita; ma dovrà anche, nel progetto di BPER, rendere esperto, autonomo e in pieno possesso dei requisiti il supervisionato.

Entrambe le figure riceveranno apposita lettera d'incarico.

Nel corso degli incontri abbiamo evidenziato le possibili criticità in ordine alla individuazione delle responsabilità per le operazioni poste in essere soprattutto in assenza del supervisore, ed abbiamo richiesto precise garanzie volte a tutelare gli operatori, siano essi supervisori o supervisionati.

Su quest'aspetto l'azienda si è riservata di svolgere gli opportuni approfondimenti, che illustrerà nei prossimi incontri.

**Al di là della questione specifica dei supervisori, riteniamo indispensabile che, sulle problematiche evidenziate, sia realizzato immediatamente un confronto tra le parti finalizzato a rimuovere tutti gli ostacoli alla continuità operativa degli addetti e all'esplicitarsi proficuo e sereno della loro professionalità ed impegno.**

### **Commissione pari opportunità aziendale**

Abbiamo richiesto al Banco di Sardegna l'attivazione della commissione convocando una prima riunione per permettere l'insediamento e la programmazione delle attività.

Vi terremo costantemente informati sul proseguo delle trattative.

Sassari, 14 settembre 2018

**La segreteria di coordinamento First Cisl Banco di Sardegna**