



COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER

Modena, 7 ottobre 2026

Oggi si è svolto un incontro tra Organizzazioni Sindacali e Azienda per presentare le decisioni assunte dal CdA del 2 ottobre scorso in merito alla riorganizzazione che coinvolgerà le strutture centrali di BPER, il semicentro e la rete di BPER e Banco di Sardegna.

Una trasformazione ampia, con interventi previsti già dal 30 novembre per alcune strutture centrali e dall'11 gennaio 2027, per il nuovo modello distributivo e operativo. Le Aree nel Gruppo passeranno complessivamente da 39 a 72, mentre le Direzioni Regionali di BPER scenderanno da 10 a 9. A questi cambiamenti si aggiungono la riconfigurazione delle filiali, la revisione dei portafogli Personal e Personal Premium, l'introduzione in BPER del Gestore Imprese Retail e dei Centri Agri, nonché la modifica e la derubricazione di diversi ruoli. Nello specifico, al Banco di Sardegna vengono confermate 2 Direzioni Regionali, mentre le Aree Territoriali passano da 4 a 10.

Una riorganizzazione di vasta portata che l'Azienda ha illustrato ricorrendo a slogan generici (*"vicinanza alle filiali"*, *"vicinanza al territorio"*, *"specializzazione"*, *"efficienza"*), **senza fornire i dati numerici indispensabili** per valutare il reale impatto su lavoratrici e lavoratori e sulla mobilità professionale e territoriale espressamente prevista nell'informativa aziendale. L'illustrazione tecnica ha fornito alcuni chiarimenti, senza però esaurire le numerose questioni poste dalle Organizzazioni Sindacali.

È stato precisato che il nuovo modello Imprese Retail (al momento valido solo in BPER Banca e non in Banco di Sardegna), accorperà la clientela POE, RUI e Small Business, al netto di quella destinata ai Centri Agri, con portafogli incardinati nelle filiali Hub e nelle filiali Autonome. I rapporti resteranno radicati nelle attuali filiali e i gestori potranno operare anche presso le Spoke. Rimangono da approfondire le conseguenze concrete sull'organizzazione del lavoro, sulla distribuzione delle attività e sugli obiettivi commerciali. È stata inoltre contestata una rappresentazione dell'attività di cassa che non restituisce l'esatta dimensione del lavoro ancora richiesto nelle filiali, anche in presenza di ATM e CSA, con buona pace degli "slanci" digitali:

alimentazione, quadratura, gestione degli assegni e assistenza alla clientela continuano ad assorbire tempo e risorse. La derubricazione dell'Addetto Accoglienza e Digitale, ricondotto dall'Azienda al ruolo di Addetto Privati, non elimina queste incombenze né giustifica la sovrapposizione di aspettative commerciali che non tengano conto del lavoro effettivamente svolto. Per quanto riguarda il Banco di Sardegna, a Gennaio 2026 si è vissuto uno stravolgimento organizzativo che ha impattato in maniera forte ed importante sui lavoratori. Riorganizzazione che per alcuni tratti ha "utilizzato" il Banco di Sardegna come terreno di prova per alcune scelte attuali su tutto il gruppo. Con grande preoccupazione ci ritroviamo a dover iniziare una ulteriore fase negoziale che impatterà ancora in maniera forte sugli equilibri che con difficoltà si stavano delineando.

Per il semicentro l'Azienda ha prospettato un presidio degli specialisti Investimenti e Bancassurance indicativamente pari a una figura per Area, mentre gli specialisti Banking e Digital avranno una copertura a livello di Direzione Regionale, con numeriche più contenute. Una scelta che pone interrogativi sull'effettiva disponibilità del supporto operativo alle filiali: non basta aumentare gli Area Manager, ruolo che nell'intento aziendale dovrebbe diventare molto più operativo e non di solo profilo commerciale, per assicurare che le colleghe e i colleghi ricevano l'assistenza necessaria.

Resta pertanto necessario poter esaminare:

- organici attuali e previsti, distinti per strutture e territori, e numeriche delle mobilità professionali e territoriali;
- criteri, soglie e consistenza dei nuovi portafogli, con gli effetti sui ruoli Personal e Personal Premium;
- descrizioni delle mansioni e delle responsabilità dei nuovi ruoli, che l'Azienda ha dichiarato di stare predisponendo;
- tavole comparative tra ruoli attuali e futuri, per valutarne gli effetti professionali ed economici;
- percorsi formativi adeguati alle nuove attività e specializzazioni;
- chiarimenti sulle sedi di lavoro, sugli eventuali distaccamenti e sull'operatività dei gestori presso più filiali.

Nella disamina odierna non sono stati affrontati i dettagli relativi alle trasformazioni in ambito Centro e FOL che saranno oggetto di un ulteriore incontro.

La maggiore vicinanza ai territori deve tradursi in supporto concreto, non in un'ulteriore intensificazione di asfissianti controlli e pressioni commerciali. Analogamente, l'unificazione dei ruoli nel mondo Imprese deve offrire reali opportunità di crescita. Abbiamo chiesto che all'illustrazione tecnica segua un confronto con i responsabili aziendali sulle valutazioni sindacali e sulle ricadute del progetto. Per affrontare una trasformazione di questa portata

servono informazioni complete, organici adeguati e tutele concrete per le lavoratrici e i lavoratori, vero motore di qualsiasi “macchina organizzativa”.

Le carenze informative sono state contestate anche rispetto alla possibilità di considerare formalmente aperta la procedura. L’Azienda ha ribadito la propria posizione, indicando il 5 ottobre come data di apertura; da parte sindacale è stata evidenziata l’insufficienza degli elementi forniti per conoscere e valutare le conseguenze giuridiche, economiche e sociali della riorganizzazione. Le informazioni necessarie al confronto non possono essere sostituite da indicazioni generiche o rinviate a successivi approfondimenti.

La posizione sindacale è chiara e univoca: la riorganizzazione non può cancellare gli impegni assunti con l’accordo sui ruoli e sui percorsi professionali del 19 dicembre 2025, né disperdere le aspettative costruite dalle lavoratrici e dai lavoratori sulla base di quell’intesa. Se l’Azienda prospetta un rafforzamento delle competenze e delle responsabilità, dovrà affrontarne anche il conseguente riconoscimento professionale ed economico.

Le Organizzazioni Sindacali hanno espresso forte contrarietà rispetto ad interventi che per, ampiezza e tempistica, in una fase nella quale stiamo ancora assorbendo gli effetti dell’integrazione con Banca Popolare di Sondrio e con possibili mutamenti di scenario, non possono che aumentare confusione e disaffezione da parte delle colleghe e dei colleghi.

In ultimo, è lecito chiedersi se reiterate riorganizzazioni di così rilevante portata e ravvicinate nel tempo non debbano far dubitare del valore delle scelte manageriali che le inducono, poiché tali scelte volta per volta vengono sposate e dopo poco tempo, di fatto, disconosciute in favore di altro.

**Più vicinanza alle filiali e al cliente deve
significare più risorse, non più “capi”!**

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN