



B: Dynamic – Full value... Ma per chi?

Il 10/10 è stato presentato il piano industriale Bper “B: DYNAMIC – FULL VALUE”: un piano operativo, votato all’efficientamento per produrre dividendi e in cui si sente il forte peso degli interessi dei principali azionisti (Pay-out ratio sostenibile +75%, dividendi cumulati cash per circa €3,2 miliardi, dividend yield > 15%). Dopo anni di importanti acquisizioni, ristrutturazioni e cessioni questo piano è più improntato alla razionalizzazione del Gruppo ed alla creazione di un modello di business, ma sempre pervaso di hybris da leading bank, che attualmente **non prevede** operazioni straordinarie, nuove chiusure di filiali (oltre quelle già previste per il 22/11), nuovi esodi di personale (oltre a quelli già definiti dagli accordi di dicembre 2023 e luglio 2024). Inoltre i €650 milioni previsti per la modernizzazione (IT, AI e GenAI) da ultimarsi nel 2027, **in una banca che stentiamo ancora a definire digitalizzata**, potrebbero rappresentare l’opportunità di migliorare procedure e processi solo se al servizio di lavoratrici e lavoratori al fine di *facilitarli* e *coadiuvarli*. Ma veniamo ai tre pilastri strategici:

1. **“Liberare il pieno valore dei nostri clienti”**

Oltre ad acquisire nuova clientela (+4% grazie all’automazione) il piano mira a *dispiegare* e *penetrare* il valore della nostra clientela recuperando masse e quote di portafoglio e liberando tempo per l’attività di vendita: Bancassurance +70% comm.ni, Consumer Finance e CQS +30% erogazioni, Wealth-Cesare Ponti: +7% CAGR, Corporate +5% comm.ni. **È prevedibile quanto queste attese produrranno un incremento delle pressioni commerciali alle quali sarà necessario rispondere con radicale cambio di passo e atteggiamento anche nelle relazioni sindacali.**

2. **“Catturare le nostre latenti energie di scala”**

Si prevede: -7% dei costi operativi senza toccare in modo forte il cost-income che passa da 52% al 50%, +ATM evo (100% filiali), +40% sportelli cashless, -50% transazioni fisiche, + flessibilità e servizi h24 - 7/7 e la razionalizzazione/consolidamento immobiliare. L’obiettivo di aumentare la produttività con l’ottimizzazione Zero-based dei costi e di dotarsi di un nuovo modello di servizio omnicanale, rafforzando l’offerta fuori sede e le transazioni digitali per effetto dell’automazione dei processi grazie all’AI/GenAI sia nel back office che nelle funzioni HQ e di supporto, è centrale nel piano: **dovrà però misurarsi con le necessità delle persone che lavorano oggi nel gruppo.**

La velocità e l’intensità di questo processo dovranno tenere conto di lavoratrici e lavoratori, restituendo loro una parte di questa produttività anche sotto forma di miglioramento della loro qualità di vita, attraverso percorsi inquadramentali più veloci e concreti, condizioni di lavoro più adeguate e maggiori strumenti di conciliazione dei tempi vita/lavoro. Solo così la riduzione dell’organico del 10% (dalle attuali 20.400 persone a 18.400) sarà realmente sostenibile.

3. **“Fare leva sulla solidità del nostro stato patrimoniale”**

Viene mantenuto un approccio prudentiale al rischio e potenziata la gestione del recupero crediti anche grazie alla partnership con Gardant e modernizzando la gestione del rischio di credito e del capitale (anche qui grazie all'automazione). La grande enfasi sulla solidità e qualità degli asset, oltre che sui numeri della massa amministrata raddoppiata dal 2019 al 2023, **non dovrà però tradursi in un venir meno dell'interesse industriale su questo comparto e, soprattutto, sulla leva di supporto ai territori funzionale alla natura del nostro essere servizio pubblico essenziale.**

In sintesi si tratta di una pesante riorganizzazione del lavoro per effetto dell'introduzione su larga scala dell'intelligenza artificiale generativa con profonde rivisitazioni di funzioni e processi accompagnati dalle continue pressioni commerciali nel sacro nome del dividendo (con tutte le conseguenti criticità e ripercussioni psicosociali). Non pervenuto alcun ammorbidimento nelle relazioni industriali (le OOSS sono elementi di disturbo: l'AD sembra considerare solo gli shareholders), né si ravvisano particolari attenzioni al personale se non per dotarlo di un nuovo piano di incentivazione (presumibilmente iniquo e divisivo come i precedenti) e prodigarsi nell'upskilling del (solo) 30% [reskilling = aspettare l'esodo].

Banco di Sardegna, lost in translation (come anche Sardaleasing). Le società sarde superstiti mai neanche menzionate, sempre più considerate come un'anomalia da armonizzare più che un patrimonio da salvaguardare e valorizzare – con buona pace della sbandierata promozione della cultura ESG (€2 milioni per sostenere le comunità locali vs emissione di €1 miliardo di obbligazioni green). Nell'andamento di un settore che da anni perpetra l'abbandono di clientela e territori a basso valore (significativi i riferimenti alle Top 5 regioni wealthies) l'estinzione di una regione è un effetto collaterale accettabile. Identità, storia, professionalità e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Banco di Sardegna passano in secondo piano.

Al momento il piano risulta operativo nel suo versante peggiore, più miope: **nella mancata stabilizzazione, in tutta Italia, delle persone precarie.** Seppur si tratti di una modalità certamente legale e rispettosa anche degli accordi sottoscritti, i sentimenti di rabbia e delusione sono i primi che hanno colto queste persone e coloro che lavorano con loro. Aver investito mesi e anni di impegno personale e, da parte aziendale, di risorse su colleghe e colleghi che sono passati tra proroghe, rinnovi, stop & go, progetti formativi e altre diavolerie ci ricordano almeno 2 cose:

- che il **precariato**, su cui il Governo sta lavorando per peggiorarlo ulteriormente, non è una cosa che si vede in televisione e riguarda altri mondi, ma **è pane quotidiano anche nel nostro settore;**
- che l'economia di mercato in cui siamo completamente immersi, **non guarda in faccia nessuno.**

Tutto si tiene insieme, ciò che accade in azienda con quanto avviene nel settore, nel Paese e tutto intorno a noi. Occorrerà fare tesoro di questa esperienza per trarne le giuste conclusioni anche per quanto riguarda le azioni che come **CGIL** metteremo in campo nei prossimi mesi per contrastare questo stato di cose.