



A TUTTI I COLLEGHI DEL GRUPPO UBI *Incontro di Gruppo dell'11 aprile 2011*

Si è tenuto ieri a Bergamo un incontro programmato tra la Delegazione di Gruppo e la FALCRI, nel corso del quale sono stati affrontati i temi relativi alla piattaforma presentata dalla scrivente Organizzazione Sindacale lo scorso 29 settembre 2010 che, si ricorda, comprendeva 8 aree d'intervento e precisamente:

1. **Sistema complessivo di Governance nel Gruppo**
2. **Politiche e strategie di sviluppo**
3. **Organici delle Unità produttive**
4. **Organizzazione processi produttivi**
5. **Pressioni commerciali**
6. **Sistema di welfare di Gruppo**
7. **"Diversity management"**
8. **Premio Aziendale**

La Delegazione di Gruppo, in apertura d'incontro, ha premesso che i punti relativi alle "Pressioni commerciali" e al "Premio Aziendale" sono stati positivamente definiti con gli accordi del 26 novembre 2010.

La FALCRI, con riferimento alla problematica delle pressioni commerciali, ha invitato ancora l'Azienda ad intervenire "energicamente" - presso alcune Banche Rete - al fine di far cessare immediatamente la reiterazione di alcuni impropri comportamenti, assolutamente non in linea con l'accordo sul "Clima interno".

La Capogruppo ha assicurato interventi finalizzati alla massima sensibilizzazione ed attenzione in tutto il Gruppo rispetto ai contenuti dell'accordo sul "clima interno", anche attraverso specifici programmi di formazione che prevedono il coinvolgimento di tutti i Responsabili ai diversi livelli (Direzione, Area, Filiale, CBU, PBU e Uffici centrali).

Relativamente, poi, alla "Organizzazione dei processi produttivi", la Delegazione di Gruppo ha illustrato un documento predisposto dal Servizio Organizzazione che riepiloga i principali interventi realizzati nel 2010 e quelli previsti nel 2011 in tema di semplificazione organizzativa.

In particolare sono già in corso di realizzazione i seguenti interventi:

- l'adozione e la diffusione di *chek list* (liste *on line* con l'indicazione degli adempimenti da eseguire) per i prodotti di più diffusa commercializzazione;
- la progressiva sostituzione delle *chek list* di cui sopra con l'integrazione della modulistica direttamente nelle procedure (modalità, quest'ultima, per ora attiva solo per alcuni prodotti);
- la riduzione, ove possibile, della modulistica da predisporre e sottoporre alla firma della clientela;
- lo snellimento/accorpamento di tutta la normativa aziendale e la predisposizione di appositi "quaderni normativi" monotematici, costantemente aggiornati;
- la razionalizzazione delle diverse convenzioni commerciali;
- la revisione del nuovo portale di help desk.



Tra le principali prossime realizzazioni sono inoltre previste:

- l'estensione dei processi di "vendita facile" ad altri prodotti di elevata commercializzazione;
- una nuova Work Station (UBI Desk) integrata nel nuovo "Corporate Portal";
- una ulteriore semplificazione normativa accompagnata da un nuovo layout a video del portale di normativa.

La FALCRI, pur apprezzando lo sforzo della Capogruppo nell'affrontare le tematiche connesse al miglioramento/semplificazione dei processi operativi, ha rimarcato la necessità che l'impegno profuso si trasformi a breve in risultati "veramente" tangibili, che consentano un effettivo e reale miglioramento di tutta la catena operativa, troppo spesso ancora farraginoso e ripetitivo anche a causa di procedure che, a tutto oggi ad oltre quattro anni dalla nascita di UBI Banca, scontano la difficile integrazione di sistemi informatici differenti.

Ancora, con riferimento al "Sistema complessivo di governance nel Gruppo" e alle "Politiche e strategie di sviluppo", la Delegazione di Gruppo ha sottolineato che le tematiche in questione richiedono l'esame da parte dei massimi Organi Societari, alla cui attenzione - peraltro - sono già state sottoposte le valutazioni e le proposte della FALCRI.

Per quanto concerne, infine, i punti relativi agli "Organici delle Unità produttive" e al "Sistema di welfare di Gruppo", la stessa Delegazione di Gruppo, pur condividendo molti spunti evidenziati dalle analisi della FALCRI, ritiene che tali aspetti implicino la necessità di avviare specifiche procedure sindacali, la cui calendarizzazione non è allo stato ipotizzabile a causa delle numerose e importanti priorità e scadenze, sia a livello nazionale che di Gruppo.

La FALCRI, viceversa, ha riaffermato con forza la necessità di affrontare fin da subito le problematiche sollevate, partendo da una adeguata politica di incremento occupazionale atta a fronteggiare l'ormai cronica e grave carenza degli organici nelle diverse Banche Rete. Inoltre, non è più procrastinabile l'avvio di un reale percorso di omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi, ivi compresi anche quelli legati al Welfare interno al Gruppo, atto a garantire a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori di UBI Banca la necessaria ed adeguata protezione sociale ed un sistema di tutele aziendali (normative ed economiche) omogeneo e improntato sui migliori trattamenti oggi presenti all'interno del Gruppo.

La FALCRI ha anche espresso alla Capogruppo il proprio apprezzamento per la prosecuzione di un confronto concreto e costruttivo sui temi della piattaforma presentata a settembre 2010, ribadendo che dalla risoluzione di tutte le questioni in essa sollevate deriveranno positive ricadute a favore di tutto il Personale del Gruppo, presupposto, questo, necessario per addivenire anche al miglioramento complessivo della capacità produttiva di UBI Banca.

In coda all'incontro, la Delegazione Aziendale ha dato, infine, risposte ad alcune questioni sollevate dalla FALCRI con apposite note, delle quali sarà data apposita informativa con documenti successivi.

Bergamo, 12 aprile 2011

La Segreteria FALCRI Gruppo UBI Banca