



A TUTTI I COLLEGHI

SECONDA CONVENTION DI UBI BANCA – 30 MAGGIO 2011

Si è svolta ieri a Milano la seconda Convention aziendale di UBI, alla quale sono intervenuti anche i massimi vertici della stessa UBI e delle Banche e Società del Gruppo. Durante i lavori, durati l'arco dell'intera mattinata, sono state illustrate le linee guida del nuovo Piano Industriale e, quindi, la situazione attuale e le prospettive di UBI.

Il Presidente del Consiglio di Sorveglianza di UBI, Corrado Faissola, dopo i saluti iniziali, ha sostanzialmente confermato la validità dell'attuale "Modello UBI" che si fonda sulla forma giuridica di Società Cooperativa con azionariato popolare, sul modello federale e sistema duale di governance, con il Consiglio di Gestione e quello di Sorveglianza.

Il Direttore Generale, Graziano Caldiani, *in primis* ha illustrato la situazione economica e reddituale del Gruppo e gli aspetti tecnici e organizzativi posti a premessa del nuovo Piano Industriale 2011/2015 che prevede, in pratica, interventi nell'Area Risorse Umane, Commerciale, Organizzazione e Credito. A specifica domanda sugli effetti del Piano in materia di ricadute sul Personale ha precisato che questi sono sostanzialmente sintetizzabili in: cambiamento del ruolo; processi di mobilità funzionale e territoriale; creazione di nuove figure professionali; riduzione dell'organico complessivo del Gruppo e immissione di nuova forza lavoro (si ricorda: 1.800 uscite (???????) a fronte di solo 1.000 assunzioni). Massima attenzione, quindi, sarà prestata al "riequilibrio" del cost-income (rapporto tra oneri operativi e margine della gestione finanziaria) oggi "negativamente sbilanciato" anche rispetto alla media di settore e sul quale, relativamente alla parte "costi", pesa una spesa media per Dipendente di circa 72.000 euro (???????).

L'Amministratore Delegato del Gruppo, Victor Massiah, si è soffermato sulle specifiche manovre del Piano Industriale, illustrandone articolazioni ed effetti stimati. Ha affermato, quindi, che la crescita degli impieghi, essenziale per lo sviluppo dei margini, potrà essere perseguita solo se supportata da un maggiore incremento della raccolta. Anche la maggiore qualità del credito erogato, il recupero delle partite problematiche e, quindi, la riduzione complessiva del costo del credito dovranno costituire una importante leva per aumentare gli utili. La maggiore produttività dovrà, quindi, sostanzialmente derivare dall'innovazione del Modello Distributivo di UBI, dal *re-pricing* del paniere prodotti/servizi, dalla nuova segmentazione della clientela, dalla multicanalità, dallo sviluppo dei nuovi mercati, dalla rifocalizzazione delle attività delle Società prodotto. Con riferimento alla riduzione dei costi ha riferito, infine, che "prima del 2014 non si procederà a risparmi di spesa sul costo del lavoro e che in ogni caso la manovra tendente a ridurre tale costo non sarà attivata con modalità violente come accaduto in altri Gruppi bancari italiani".

Ha concluso la serie degli interventi **il Presidente del Consiglio di Gestione di UBI, Emilio Zanetti**, che ha rimarcato i valori su cui si basa l'agire del Gruppo, augurando a tutti il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Ad avviso della FALCRI, ribadendo in pieno il giudizio già espresso sul nuovo "Piano Industriale", resta sempre colpevolmente non affrontato (...) il principale problema della razionalizzazione ed efficientamento del sistema di governance, sia a livello di Gruppo che di singole Aziende.

E' altresì urgente intervenire sulle problematiche che costituiscono ancora oggi un freno allo sviluppo complessivo di UBI. La maggiore attenzione alla clientela in tutti i territori dove operano le Banche del Gruppo – sempre fortemente richiesta dalla FALCRI (dove erano i Vertici quando si perdevano, a causa di sciagurate scelte manageriali, importanti fette di mercato e, quindi, di raccolta?) ed alla quale oggi il vertice di UBI fa appello – e lo sviluppo sinergico dei vari mercati sono, difatti, perseguibili solo con manovre di largo respiro, da attuare all'interno di un quadro di regole condivise in un contesto operativo stabile, semplice e sereno. Dette manovre, inoltre, devono necessariamente tenere conto della volontarietà dei processi che interessano il Personale, primi tra tutti la mobilità funzionale, territoriale e le eventuali uscite; la "concreta" valorizzazione delle Risorse Umane, attraverso, soprattutto, percorsi adeguati di sviluppo professionale e di carriera; la crescita complessiva dell'organico di UBI.

Il 31 maggio 2011

La Segreteria FALCRI Gruppo UBI Banca