

## COMUNICATO STAMPA del 20 APRILE 2013

### Intervento all'Assemblea dei Soci di UBI Banca dal Segretario Nazionale e Segretario Generale di UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA del Gruppo UBI Banca, dott. Emilio Contrasto.

In data odierna, a Bergamo, si è svolta l'Assemblea dei Soci di UBI Banca che, tra l'altro, ha eletto i componenti del nuovo Consiglio di Sorveglianza che dovrà, a sua volta, provvedere alla nomina dei membri del Consiglio di Gestione, i quali avranno il compito di guidare il Gruppo per il prossimo triennio.

Contrasto, intervenendo nel lungo e difficile dibattito, si è - tra l'altro - soffermato sul fatto che *“alcune delle principali problematiche segnalate da UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA, anche nella scorsa Assemblea, che costituiscono un freno all'effettivo e definitivo rilancio del Gruppo, sono ancora sul tappeto”*.

Ha, pertanto, chiesto *“un preciso impegno a chi guiderà da oggi il Gruppo affinché si possa concretamente applicare un modello di gestione, in una logica di continuità del sistema cooperativistico, realmente semplificato, chiaro, univoco e riconoscibile in tutte le Aziende del Gruppo, in modo da consentire la creazione di valore che vada a vantaggio di tutte le realtà aziendali di UBI.*

*Il Gruppo, dal 2007 ad oggi, ha registrato un consistente ridimensionamento sia della presenza territoriale che dei livelli occupazionali (-20% della forza lavoro). Tale ridimensionamento è stato realizzato con l'attuazione di manovre industriali ispirate, quasi sempre, a logiche di profitto contingenti e di breve respiro e che hanno puntato sostanzialmente solo alla riduzione del costo del lavoro. Ciò a discapito del Personale che pure è stato determinante, in questi anni, per la riorganizzazione di UBI, il suo positivo posizionamento sul mercato e il conseguimento di buoni risultati, nonostante la difficile congiuntura economica ancora in atto”*.

Contrasto ha, poi, proseguito sottolineando la necessità di contenere *“le altre voci di costo a partire da quelle relative alla remunerazione degli Amministratori in essere nelle diverse Aziende del Gruppo e alle consulenze esterne.*

*L'inversione di tendenza deve riguardare anche e soprattutto la capacità del Gruppo di prevedere sinergie da ricavi. Pertanto, bisogna riaffidare alla sana intermediazione creditizia il core-business di UBI concentrando sull'assistenza reale a pmi, famiglie ed Enti locali l'attività della Rete commerciale che, quindi, deve essere adeguatamente dotata di Risorse Umane e di nuovi strumenti funzionali. Anche la politica di presidio dei territori deve essere rivista in quanto la chiusura di diverse Filiali, negli anni, ha inciso negativamente sulle quote di mercato detenute.*

*Inoltre, una larga parte di clientela ha avuto spesso la percezione di una Banca complessivamente lontana. Per eliminare tale criticità, le Direzioni territoriali e le Filiali, quali strutture intermedie più prossime alla clientela e, quindi, in grado di interpretare meglio peculiarità e specificità della stessa, devono avere maggiore autonomia. Ciò garantirà, in un'ottica relazionale più immediata e fidelizzante, l'innalzamento del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto e tempi di risposta più veloci.*

*Anche il concreto sostegno alle iniziative culturali, assistenziali e del volontariato è indispensabile poiché qualifica il marchio UBI quale “Banca che opera nel territorio e per il territorio”*.

Il Responsabile di UNISIN ha, ancora, rilevato che *“le potenzialità espresse dalle aree meridionali sono, tuttora, sottovalutate da UBI, vista la graduale politica di smobilitazione dal territorio posta in essere nel tempo”*. Ha, quindi, richiesto ai nuovi Organi di governo *“precisi impegni e garanzie rispetto a ruolo e presenza di UBI nel Mezzogiorno”*.

Per quanto riguarda, poi, le Risorse Umane, Contrasto si è soffermato sul fatto che *“esse non possono essere ulteriormente impoverite dall'adozione di politiche salariali restrittive ma al contrario motivate da percorsi di carriera certi e commisurati alle professionalità possedute. Occorre, poi, stigmatizzare la continua tendenza a ridurre il numero degli addetti che costringe il Personale a operare in condizioni di grande disagio a tutto svantaggio della qualità della lavoro, della capacità produttiva e del livello di servizio offerto alla clientela.*

*In tutto il Gruppo, quindi, bisogna procedere all'immissione di nuova e stabile forza lavoro e investire ancor di più in formazione, specie quella in materia di gestione ed erogazione del credito. Non bisogna, infatti, mai dimenticare che i Lavoratori sono “avamposti” sui territori che quotidianamente si propongono anche come partner delle aziende per valutarne rischi e potenzialità. Con le sole macchine, per quanto evolute, non si fanno investimenti e non si fa impresa. Le Banche devono rimettere le persone al centro della loro azione. E' quindi indispensabile attuare trasparenti ed equi sistemi retributivi, in un'ottica di omogeneizzazione verso l'alto dei trattamenti da riconoscere a tutto il Personale di UBI; prevedere un modello unico di welfare di Gruppo; perseguire politiche di gestione delle Risorse effettivamente improntate ai principi contenuti nel Codice etico di UBI ed indirizzare l'azione d'impulso commerciale al rispetto della dignità personale e professionale del Lavoratore. Inoltre, è necessario definire velocemente il Premio Aziendale in tutte le Banche e Società di UBI”*.

Il Segretario ha, quindi, concluso auspicando *“che le relazioni industriali proseguano sulla linea sinora tracciata, improntata al conseguimento di soluzioni partecipate nonché un maggiore impulso verso la tenuta di un confronto sindacale finalizzato alla costante ricerca di percorsi condivisi poiché il sistema della concertazione rappresenta certamente lo strumento migliore per consentire al Gruppo di affrontare e vincere le maggiori sfide in essere e quelle che si presenteranno in futuro”*.