

## ASSEMBLEA DEI SOCI UBI BANCA – BERGAMO, 20 APRILE 2013

### INTERVENTO DEL RESPONSABILE DI UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA, DOTT. EMILIO CONTRASTO

Buongiorno,

sono Emilio Contrasto, Segretario Nazionale di UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA e Segretario Generale della stessa Organizzazione Sindacale in seno al Gruppo UBI Banca.

Signor Presidente, Signori Amministratori, Signore e Signori Soci, a distanza di un anno dal mio precedente intervento in Assemblea devo rilevare che alcune delle principali problematiche allora segnalate sono ancora sul tappeto, in alcuni casi anche amplificate dalle situazioni interne che stanno caratterizzando il rinnovo del Consiglio di Sorveglianza. Mi riferisco ad alcune criticità che, oggi più di ieri, è necessario superare velocemente e che, quindi, devono essere prioritariamente affrontate da chi avrà l'onere e l'onore di guidare il nostro Gruppo nei prossimi anni, in quanto dalla loro risoluzione dipende, ad avviso dell'Organizzazione che rappresento, l'effettivo e definitivo rilancio di UBI.

Ecco, in sintesi, le principali questioni aperte e da affrontare.

#### 1. Sistema di governance del Gruppo ed indirizzo strategico

La nostra Organizzazione Sindacale non ha pregiudizi di sorta verso questo o quel sistema di *governance*. Riteniamo, invece, che la continuità del modello societario rappresentato dalla Società cooperativa federale - analogamente a quanto da noi sollecitato con le Segreterie Generali di FABI e FIBA in Banca Popolare Milano - possa meglio rispondere alle istanze provenienti dai territori di riferimento e, quindi, anche alle esigenze della clientela di maggior riferimento per le Banche del Gruppo, vale a dire piccole e medie imprese, famiglie e piccoli risparmiatori, Enti locali.

Tuttavia, è necessario che il sistema di *governance*, al pari del modello societario adottato, garantisca il successo del Gruppo attraverso strategie aziendali che producano adeguate e confacenti risposte alle aspettative di tutti gli *Stakeholder*.

Chiediamo quindi un preciso impegno a chi si assumerà la responsabilità di guidare il Gruppo UBI nel prossimo triennio affinché si possa concretamente applicare un modello di gestione realmente semplificato, fondato su un disegno strategico chiaro e univoco, riconoscibile in tutte le Aziende del Gruppo, in modo da garantire a UBI un futuro di sviluppo duraturo e la creazione di valore che vada a vantaggio di tutti e non solo di poche realtà.

Inoltre, il numero di Amministratori, presenti nei diversi organismi delle Aziende di UBI, è ancora eccessivo e non giustificabile, così come il relativo onere finanziario. Ci attendiamo che anche tale problematica venga presto risolta attraverso la drastica riduzione dei componenti di tutti gli organismi societari del Gruppo.

#### 2. Politiche di sviluppo

Abbiamo assistito, dal 2007 ad oggi, ad un continuo ridimensionamento del Gruppo, sia in termini di presenza territoriale che, soprattutto, di forza lavoro come testimoniato dal forte calo del numero dei Dipendenti, diminuito di quasi il 20% dalla nascita di UBI ad oggi. Il ridimensionamento è stato attuato, in questi anni, con manovre industriali ispirate, quasi sempre, a logiche di profitto contingenti e di breve respiro.

Nello specifico, tale processo è stato realizzato soprattutto attraverso una stringente politica di riduzione dei costi che ha avuto come principale obiettivo il costo del lavoro e che, quindi, ha finito per pesare sulle Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo che pure sono stati determinanti, in questi anni, per la

riorganizzazione di UBI, per il suo positivo posizionamento sul mercato e per il conseguimento di buoni risultati, nonostante le difficoltà interne al Gruppo stesso e la difficile congiuntura economica ancora in atto.

La diminuzione degli altri costi operativi c'è stata ma, in proporzione, non è paragonabile a quella operata sul costo del Personale.

Occorre ora invertire tale tendenza e procedere al contenimento delle altre voci di costo che possono e devono essere rivisitate e riallineate.

Ci riferiamo alla già citata riduzione del numero degli Amministratori, alla semplificazione reale della struttura federale, alle spese per le consulenze, ad una *policy* aziendale di acquisizioni di beni e servizi che punti "effettivamente" al risparmio senza però penalizzare la qualità dei servizi e, di conseguenza, le condizioni di lavoro dei Dipendenti.

Ma l'inversione di tendenza deve necessariamente riguardare anche la capacità del Gruppo di prevedere sinergie da ricavi da conseguire attraverso maggiori investimenti in tecnologia e nei nuovi canali di distribuzione, il continuo miglioramento dei servizi informatici e la costante evoluzione delle procedure organizzative, anche in un'ottica di snellimento e alleggerimento di tutte le attività non ricomprese nell'area commerciale che gravano sull'operatività della Rete distributiva, limitandone la capacità produttiva e reddituale. Su tutto, naturalmente, la necessità di riaffidare alla sana intermediazione creditizia il *core-business* del nostro Gruppo, concentrando sull'assistenza reale a piccole e medie imprese, famiglie ed Enti locali l'attività della Rete, nuovamente dotata degli strumenti funzionali e soprattutto decisionali idonei a svolgere, strutturalmente e nella massima sicurezza operativa, tale ruolo.

A proposito della Rete commerciale, essa deve essere assolutamente potenziata attraverso l'inserimento di nuove Risorse, considerato che, in questi anni, la consistente riduzione della forza lavoro ha anche interessato le Strutture produttive impegnate nella relazione commerciale e, quindi, nella realizzazione del business aziendale. Anche la presenza delle Strutture produttive a presidio dei territori, i cui *cost-income ratio* hanno risentito delle numerose azioni di ridimensionamento succedutesi nel tempo, deve essere rivista in quanto la chiusura di diverse Filiali ha inciso negativamente sulle quote di mercato detenute.

### 3. Attenzione al territorio

Più volte, nel corso degli ultimi anni, ci siamo soffermati lungamente su questo tema, peraltro oggetto di particolare attenzione nell'accesso dibattito pubblico pre-assembleare.

Non vogliamo, quindi, ripetere concetti largamente condivisi; ci limitiamo a sottolineare che per far sì che la Banca possa essere percepita come entità di riferimento bisogna avvicinare ulteriormente i suoi maggiori centri decisionali ai territori serviti. Spesso, in questi anni, una larga parte di clientela ha avuto la percezione di una Banca complessivamente troppo lontana e non in grado di offrire adeguate e pronte risposte alle proprie esigenze.

Per superare tale problematica, le Direzioni territoriali e le singole Filiali, quali strutture intermedie e periferiche delle Banche più prossime alla clientela e in grado – quindi - di conoscere ed interpretare al meglio peculiarità e specificità della stessa, devono beneficiare di una maggiore autonomia. Ciò potrà garantire l'innalzamento del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla clientela e tempi di risposta più veloci, in un'ottica relazionale più immediata e fidelizzante.

Non bisogna poi dimenticare che il territorio non va vissuto solo come "bacino" di *business* da parte della Banca, ma anche come tessuto sociale, con bisogni ed aspettative che trovano espressione in attività diverse, quali ad esempio le iniziative culturali di privati ed Enti locali, le attività *non-profit*, quelle assistenziali, la galassia del volontariato, tante realtà che, in tempi di crisi economica come quelli che stiamo vivendo, assumono ancor più grande rilevanza sociale per il contributo che possono offrire alle Comunità di appartenenza.

L'attenzione a tali soggetti è indispensabile perché le iniziative di sostegno rivolte all'attività del terzo settore e del *non-profit* sono elemento fortemente caratterizzante per il marchio UBI quale *"Banca che opera nel territorio e per il territorio"*.

UBI, infine, è un Gruppo fortemente caratterizzato per la presenza nei territori meridionali del nostro Paese. Le potenzialità di tali aree sono, ancora oggi, in gran parte non espresse e sottovalutate e UBI, da sempre, sembra attuare una graduale politica di smobilitazione dal territorio e dalle potenzialità dello stesso. Si chiedono, quindi, ai nuovi Organi di governo precisi impegni e garanzie rispetto a ruolo e presenza di UBI nel mezzogiorno.

#### 4. Politiche di gestione delle Risorse Umane

Per quanto riguarda, poi, il principale fattore produttivo aziendale rappresentato dalle Risorse Umane, in numero che valutiamo esiguo rispetto ai carichi e ritmi di lavoro in essere, c'è da rilevare come esso non debba essere ulteriormente impoverito dall'attuazione di politiche salariali restrittive ma, al contrario, arricchito da percorsi di carriera certi e commisurati alle professionalità possedute. Va da sé che, senza adeguati e continui elementi di valorizzazione dell'insieme di capacità e competenze rappresentate dal capitale umano, non potrà esserci futuro per il nostro Gruppo. In tal senso, riteniamo già necessario un reale impegno, da parte dei prossimi vertici del Gruppo, a "ristornare" ai Dipendenti parte dei consistenti risparmi ottenuti, in bilancio, sulla voce costo del lavoro.

Ma al di là dell'aspetto retributivo, la preoccupante e continua riduzione di addetti, accentuata anche dalle ultime manovre attuate dall'Azienda, costringe i Dipendenti in servizio a moltiplicare le energie per sopperire anche al mancato *turnover*. Lavorare in condizioni di disagio gestionale e operativo va a tutto svantaggio della qualità della lavoro, della capacità produttiva e del livello di servizio offerto alla clientela.

Per evitare tutto ciò bisogna procedere all'ulteriore, significativa, immissione di giovani Lavoratori a cui devono essere garantiti sviluppo professionale e percorsi di carriera in linea con le potenzialità espresse. Ciò è altresì necessario per arginare l'invecchiamento medio delle Risorse attive nel Gruppo, fenomeno in ascesa anche per effetto della recente riforma pensionistica.

In tutto il Gruppo, quindi, bisogna investire ancor di più in formazione, attuare trasparenti ed equi sistemi retributivi, in un'ottica di omogeneizzazione verso l'alto dei trattamenti da riconoscere al Personale di tutte le Aziende di UBI, prevedere un modello unico di *welfare* in favore di tutti i Dipendenti del Gruppo, perseguire politiche di gestione delle Risorse effettivamente improntate ai principi contenuti nel Codice etico di UBI ed indirizzare l'azione d'impulso commerciale nel rispetto della dignità personale e professionale del Lavoratore, contrastando - ai diversi livelli - ogni atteggiamento di impropria ed illegittima pressione esercitata nei confronti dei Dipendenti.

Inoltre, anche per il grandissimo impegno profuso, nonostante le molteplici criticità, dai Colleghi delle diverse Aziende di UBI è necessario definire velocemente il Premio Aziendale per tutte le Banche e Società del Gruppo.

Di recente, il governatore della BCE si è ancora soffermato sulle difficoltà che si riscontrano in Italia nell'erogazione di credito al sistema delle piccole e medie imprese. Ad avviso della nostra Organizzazione, ciò è anche dovuto alla strisciante carenza di investimenti sulla professionalità del personale bancario da parte delle Aziende di credito. I Lavoratori, infatti, sono "avamposti" sui territori che, quotidianamente, si propongono come partner delle aziende per valutarne appieno potenzialità e rischi. Con le sole macchine, per quanto evolute, non si fanno investimenti e non si fa impresa. Le Banche devono assolutamente rimettere le persone al centro della loro azione.

Sulla doverosa attenzione e considerazione nei confronti dei Lavoratori e sui reali e maggiori investimenti sulle Risorse Umane, ribadiamo, UBI deve effettivamente fondare il proprio futuro.

#### 5. Relazioni industriali

Concludo con le relazioni industriali tra la Capogruppo, le Aziende di UBI e le Organizzazioni Sindacali.

Le Parti Sociali del Gruppo hanno, sino ad ora, saputo gestire le varie ed impegnative fasi di riorganizzazione attuate da UBI con modalità e soluzioni spesso più appropriate rispetto ad altre Società del Settore. Ci auguriamo che tali relazioni proseguano sulla linea sinora tracciata, improntata al conseguimento di soluzioni partecipate, nel reciproco interesse e nel rispetto dei ruoli svolti rispettivamente dalle Aziende e dai Rappresentanti dei Lavoratori.

Auspichiamo, fin d'ora, che i nuovi Consigli di Sorveglianza e di Gestione siano in grado di dare ancora maggiore impulso verso la tenuta di un confronto sindacale sempre più caratterizzato da spirito costruttivo e dalla consapevolezza che la concertazione, finalizzata alla ricerca di percorsi condivisi, rappresenta lo strumento migliore per consentire al Gruppo di affrontare le maggiori sfide in essere e quelle che si presenteranno. Del resto, il confronto tra Azienda e Sindacato, posto sinora in essere nel nostro Gruppo secondo gli auspici appena espressi, pur con fasi alterne, ci ha permesso di superare momenti particolarmente difficili e complessi e, soprattutto, di affrontare positivamente anche l'attuale fase di grave crisi economica internazionale.

## 6. Conclusioni

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA, nell'interesse di tutti gli *Stakeholder*, tra cui riteniamo non possa essere sconosciuto il prezioso e fattivo ruolo svolto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori del Gruppo, come sempre darà il proprio contributo al fine di consentire il positivo consolidamento, attraverso processi duraturi di crescita e sviluppo, di tutte le Realtà aziendali di UBI BANCA. Pertanto, condividerà e sosterrà i programmi che prevedono concretamente la realizzazione dei suddetti interventi, necessari al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ritenuti, da questa Organizzazione Sindacale, di primaria e fondamentale importanza.

Vi ringrazio per l'attenzione e auguro a Voi tutti un buon proseguimento dei lavori.

**Bergamo, 20 aprile 2013**

**Emilio Contrasto**