



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA

## PIANO INDUSTRIALE 2016-2017 E WELFARE AZIENDALE

Sono questi i due principali argomenti trattati nell'incontro di giovedì 8/10 con l'Azienda.

Cominciamo subito con la bella notizia: la Direzione Aziendale ha deciso di accogliere la nostra richiesta di concessione di una erogazione una tantum a titolo di "Welfare" sulla base di quanto già corrisposto lo scorso anno.

Ricordando che tale contributo non è previsto contrattualmente ma si configura come una liberalità aziendale, ci fa piacere evidenziare che tale disponibilità è stata motivata dal Direttore Generale come un riconoscimento dell'impegno messo in atto dalle lavoratrici e dai lavoratori nel perseguimento dei risultati gestionali in questa non facile fase della vita della banca; fase caratterizzata dalla necessità di un impegnativo processo di "risanamento". Un impegno che – sempre secondo Rossetti – dovrà continuare fino al raggiungimento di quel "punto di svolta" nel più generale andamento che ora [semberebbe](#) più vicino.

Nel breve l'Azienda farà pervenire ad ogni collega una comunicazione in cui verranno evidenziate le modalità e i termini dell'erogazione "Welfare". Vi confermiamo che, come per lo scorso anno, il contributo ammonterà a € 400,00 e verrà erogato fino alla concorrenza di tale importo, quale rimborso per le spese – documentate – sostenute per l'istruzione dei figli. Il lavoratore potrà optare, in alternativa, in un versamento al Fondo Pensione per l'importo netto di € 364,00 (a cui aggiungere il beneficio di una aliquota contributiva dedotta del 10%) o in una erogazione economica in busta paga (importo lordo € 317,00).

Il Piano Industriale 2016 – 2017 ( che aggiorna il precedente 2014 – 2017 ) si focalizza sui tre obiettivi individuati da Banca d'Italia:

- 1) ottimizzazione della struttura dei costi;
- 2) rilancio dei ricavi da attività commerciale *core*;
- 3) presidio del rischio (gestione efficace del credito deteriorato).

L'ottimizzazione dei costi ha come obiettivo risparmi a regime di circa 18 mln. Una più attenta gestione delle spese amministrative (affitti, IT, legali, ecc.) avrebbe già portato a primi risparmi.

A tal riguardo, come OO.SS.AA. siamo impegnati a sollecitare una più incisiva riduzione di tutti i costi accessori (tra cui le consulenze esterne).

L'attuazione delle previsioni dell'accordo del 16/7 "Esito procedura ex art. 20" (chiusura e accorpamento filiali; bando pensione; attivazione del Fondo di Solidarietà: esodi incentivati) contribuirà, invece, in gran parte alla contrazione dei costi gestionali.

[Abbiamo evidenziato all'Azienda che un capitolo](#) per noi importante [è quello relativo all'imminente ridefinizione dell'assetto della rete commerciale che sembrerebbe prevedere una](#) riduzione del numero delle aree territoriali. Nel merito l'Azienda si è riservata di sottoporre alle organizzazioni sindacali un quadro definitivo in un incontro da tenersi il prossimo mese.

Riteniamo, con buona approssimazione, che le stesse scenderanno da nove a sei. La banca virtuale verrebbe configurata come area commerciale a se stante.

L'obiettivo di redditività vede un incremento dei ricavi a fine piano di 21 mln. La sua realizzazione comporterebbe un riorientamento commerciale verso il risparmio gestito e la creazione di valore, in ciò aiutati dalla revisione dei tassi della raccolta a vista. La disponibilità di risorse da destinare agli impieghi sarà [indirizzata verso](#) clienti small business e PMI con [migliore-rating qualitativamente elevati](#).

Restiamo in attesa di ottenere informazioni più compiute e dettagliate circa la costituzione del "Contact Center" che accorperà il personale attualmente dislocato a Torino nella Banca Virtuale e nel Call Center. Nella circostanza, come abbiamo sottolineato con decisione all'Azienda, presiederemo tutte le fasi in funzione della corretta applicazione delle norme e delle tutele contrattuali dei lavoratori interessati. Nella circostanza presiederemo tutte le fasi in funzione della corretta applicazione delle norme e delle tutele contrattuali dei lavoratori interessati.

Particolare attenzione e interesse rivolgiamo all'imminente creazione della cosiddetta "DIVISIONE SPECIAL CREDIT", indicata dall'Azienda quale struttura dedicata finalizzata all'efficace gestione del credito deteriorato. Le informazioni, parziali, che ci sono state fornite ci dicono che nella stessa saranno impiegati circa una ottantina di lavoratori qualificati alla gestione del rischio di credito e del contenzioso. Il portafoglio assegnato a questa nuova Divisione è già stato identificato (i circa 4 mld di crediti *non performing fotografati a fine Giugno 2015*) e non sarà alimentato nel tempo se non in via del tutto eccezionale. Anche in questo caso l'Azienda ha dato disponibilità ad attivare un confronto nel merito con le OOSS, previsto per il prossimo mese durante il quale si entrerà nel merito della nuova struttura organizzativa. Ciò che, comunque, è chiaro fin da subito è che questa "Divisione" si configurerà come una entità operativa "a se stante" ma comunque ricompresa all'interno della struttura della banca.

Le nuove aree territoriali, il Contact Center e la Divisione Special Credit avranno formale attuazione entro il mese di dicembre al fine di rispondere alle esigenze operative e commerciali del Piano Industriale 2016-2017.

La discussione è proseguita sulle questioni legate alla verifica delle conformità alle previsioni contrattuali del ruolo, mansione e inquadramento dell'Addetto allo Sviluppo Retail ("Sviluppato"). L'argomento verrà affrontato nel proseguo quando l'Azienda potrà formalizzarci una specifica proposta al momento solo delineata nei suoi presupposti di base.

Bologna, 9 Ottobre 2015

**DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA  
UNIPOL BANCA S.P.A.**