



COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA

MANIFESTO DELLO STATO DI AGITAZIONE DEI LAVORATORI DI UNIPOL BANCA

LA BANCA CHE VOGLIAMO LE DOMANDE CHE RESTANO ANCORA SENZA RISPOSTA

Le Organizzazioni Sindacali di Unipol Banca, in considerazione dell'ulteriore cambiamento del gruppo dirigente dell'azienda, a seguito delle notizie sulle criticità dell'andamento commerciale della stessa che rendono ulteriormente nebulose le prospettive industriali, della sospensione del piano industriale 2013-2015 (già approvato dalla Proprietà, dal CDA della banca e presentato alla Banca d'Italia), preso atto del venir meno del riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali e di un corretto sistema di relazioni industriali, della dilazione dei tempi di risposta alle istanze dei lavoratori e la deliberata elusione di alcune norme contrattuali (non ultima la decisione aziendale di non erogare il premio aziendale 2012 pur in presenza di un utile di bilancio), ritengono indispensabile riassumere le principali questioni che sono allo stesso tempo causa ed effetto di quanto sopra delineato.

Le organizzazioni sindacali di Unipol Banca non accettano che si tenti di attribuire le responsabilità dell'andamento critico della banca, alle lavoratrici ed ai lavoratori della stessa. Ogni lavoratore risponde del proprio agire, ma le vere colpe sono di chi ha determinato l'assunzione e la repentina sostituzione di cinque gruppi dirigenti dal 2005 ad oggi con conseguente schizofrenia strategica, miopia prospettica e appesantimento della struttura organizzativa e dei costi. Le vere colpe sono di chi non ha voluto o saputo effettuare una corretta applicazione della credit policy e della conseguente e obbligatoria attività di controllo. Le vere colpe sono di chi non ha saputo fare di Unipol Banca uno strumento efficace ed efficiente, funzionale alle attività del Gruppo, sacrificando la possibilità di redditività a logiche commerciali distorsive o ad interessi particolari. Nonostante tutto ciò, ancora una volta, non si vuole prendere atto dei veri problemi e si scaricano sulle lavoratrici ed i lavoratori le responsabilità della contenuta redditività.

Le organizzazioni sindacali di Unipol Banca pongono perciò alla Proprietà alcune questioni di merito che richiedono risposte improcrastinabili:

- 1) La Proprietà e, tramite essa, il Gruppo Unipol sono convinti che la banca possa – attraverso un processo di effettivo risanamento e rilancio – continuare a fare parte del Gruppo?
- 2) Le norme sulla Vigilanza obbligano la banca a mantenere un adeguato livello di patrimonializzazione. Vi sono le condizioni per il rispetto di tale previsione ?
- 3) Tenuto conto della struttura del bilancio, si ritiene che il progressivo affrancamento dalla raccolta di Gruppo sia un obiettivo, comunque, perseguibile? In caso affermativo, con quali modalità?
- 4) Il bilancio della banca è da tempo condizionato dalla massa di credito anomalo, peraltro in continuo aumento. Come si intende gestire e contenere efficacemente tale massa? Quali azioni si intendono attuare per un efficace monitoraggio del credito erogato ed eventualmente per il recupero delle posizioni critiche? Quali politiche di contenimento del

- costo del rischio si intendono adottare che non siano, nei fatti, un mero restringimento della attività di concessione del credito e/o una delimitazione funzionale degli ambiti operativi delle preposte strutture della banca?
- 5) A quali strutture, capaci di scandagliare gli aspetti legali e tributari delle nuove normative e di fornire risposte puntuali e assistenza alla rete, si intende delegare la messa a punto di piani volti alla salvaguardia del credito ed alla minimizzazione delle perdite?
 - 6) Perché non si è proceduto alla costituzione di una “bad bank”?
 - 7) Quali (e se) azioni di responsabilità si intendono intraprendere verso i vertici aziendali che – potrà risultare - abbiano favorito una errata gestione del credito?
 - 8) Quali sono state le esigenze organizzative e/o operative che hanno portato ad aumento spropositato del costo delle consulenze esterne?
 - 9) Quali sono stati, in termini di rilevanza strategica e di costo assoluto, i principali progetti affidati a società di consulenza esterne e quali sono state le società di consulenza individuate per la realizzazione di tali progetti?
 - 10) Quali sono le azioni concrete e cogenti che, finalmente, potranno coerentemente consentire di conciliare gli interessi e le esigenze del mondo agenziale con le primarie necessità reddituali e gli obiettivi produttivi della banca?
 - 11) L’azienda e la proprietà sono consapevoli che la necessità di tenuta della relazione con il cliente assicurativo (fidelizzazione), attuata mediante la definizione e messa a disposizione di strumenti bancari, non può prescindere dall’accensione di un rapporto di conto corrente con Unipol Banca, in modo da garantire alla banca stessa una fondamentale opportunità commerciale ed operativa? E sono consapevoli che tale opportunità non può esaurirsi con la semplice apertura del conto corrente, ma che deve essere finalizzata con una periodica comunicazione al cliente tale da far sentire a questi la banca “vicina” e realmente capace di soddisfare le sue esigenze?
 - 12) Si ha intenzione di procedere alla rivisitazione ed all’opportuno contenimento del piano commissionale previsto per gli agenti, dal momento che l’aumento delle commissioni pagate negli ultimi anni non ha generato un proporzionale incremento di buona operatività in favore della banca ma, al contrario, ha visto una significativa riduzione dei rapporti avviati grazie a segnalazione degli agenti senza un reale miglioramento della “qualità commerciale” degli stessi?
 - 13) E’ necessario ripensare al rapporto – funzionale - con il mondo della cooperazione. Quali iniziative verso le cooperative si intendono attuare al fine di consentire alla banca di recuperare una concreta e stabile marginalità economica su questo fronte?
 - 14) Riteniamo autolesionistico il processo di “*efficientamento e razionalizzazione della rete distributiva*” definito nel (sospeso?) Piano Industriale 2013-2015 e basato, in primis, sulla chiusura e accorpamento di circa 30 filiali nel breve-medio periodo. Si intende continuare a percorrere questa strada o piuttosto compiere scelte organizzative differenti? E se l’idea è

quella di continuare a percorrere questa strada, quale modello organizzativo si intende realizzare?

- 15) Si intende ridurre il numero di casse nelle filiali di medie/grandi dimensioni e procedere all'introduzione di ATM evoluti all'interno delle stesse (modello "cash light")? O addirittura si vuole implementare tale modello nelle filiali più piccole, con la completa eliminazione dell'attività di cassa tramite operatore?
- 16) Si procederà al completo azzeramento della "divisionalizzazione" ed alla conseguente ridefinizione del ruolo dei Centri Imprese? In caso affermativo, quale sarà in futuro la strategia per il segmento Aziende e come questa verrà tradotta in termini di struttura?
- 17) L'azienda è consapevole del fatto che i processi di mobilità, che deriverebbero dalla riduzione della rete distributiva e da eventuali processi di riorganizzazione degli uffici di direzione, implicano obblighi in termini di responsabilità sociale verso le lavoratrici ed i lavoratori interessati?
- 18) E' ancora valido l'orientamento secondo il quale il numero minimo di addetti di filiale deve essere quattro?
- 19) Quali ulteriori elementi di novità, in particolare in termini di nuove figure professionali, si intendono inserire nel Piano Industriale in corso di rivisitazione? Verranno mantenute tutte o alcune delle nuove figure precedentemente ipotizzate? In caso affermativo, come verranno superate le criticità operative ed organizzative rilevate nella precedente stesura del Piano?
- 20) Come, se e quando avverrà l'integrazione con Banca Sai?
- 21) Quale sarà il futuro di Unicard?
- 22) Come procede il progetto Reoco?
- 23) Come si intende semplificare l'enorme ed inutile "catena gerarchica di comando"?
- 24) Si vogliono implementare gli investimenti sui sistemi informativi, con l'obiettivo primario di superare l'attuale farraginosità di molti processi?
- 25) Come si intende ridefinire e semplificare l'organizzazione del lavoro?
- 26) Come si intende procedere per semplificare ed alleggerire la burocrazia interna che, insieme alla già citata farraginosità di molti processi, rallenta l'operatività delle filiali e distoglie la rete dall'attività commerciale?
- 27) Come si pensa di agire per ridurre, alleggerire e razionalizzare le numerose comunicazioni interne (manuali, testi unici, circolari, mail ad integrazione di circolari, strumento di ricerca dei documenti, ecc...)?
- 28) Come si intende rendere veramente fruibile ed utile la formazione a distanza?
- 29) Quando partirà il percorso professionale orizzontale che ci era stato garantito sarebbe stato attivato nel corso del 2013?

- 30) Come si intendono valorizzare le risorse interne? Vi è una concreta volontà di attivare percorsi di crescita del personale basati su una obiettiva valutazione dell'impegno e del merito?
- 31) Come si concilia l'interruzione dei percorsi IVASS con l'efficacia commerciale e la valorizzazione delle professionalità acquisite?
- 32) Come intende l'azienda agire per contenere il fenomeno dei provvedimenti disciplinari, che troppo spesso sono imputabili a problemi organizzativi della struttura piuttosto che ad effettive responsabilità delle persone?
- 33) Come si intende affrontare il problema dei numerosi ed inutili "report" richiesti a consuntivo dell'operatività realizzata, che rallentano l'operatività delle filiali e che spesso sono anche in aperta violazione di quanto definito nel Protocollo Etico?
- 34) Si intende porre risolutamente fine alla pratica impropria e pericolosa del trasporto e recupero di valori svolto da personale non abilitato?
- 35) Si intende realmente operare, e se sì in che tempi, per il risanamento ambientale e la messa in sicurezza delle filiali che necessitano di interventi urgenti (pulizia, fili elettrici a vista, disinfestazioni, ecc...)?
- 36) Quali sono le disposizioni aziendali in materia di lavoro straordinario?
- 37) Come si concilia il lavoro e l'impegno dei colleghi con la mancata erogazione del VAP 2012 e come si intende giustificare l'uso unilaterale e paternalistico delle cosiddette "compatibilità di Gruppo" nella gestione delle previsioni contrattuali?

Le organizzazioni sindacali di Unipol Banca, per mezzo di queste domande, vogliono cercare di capire se vi siano delle strategie reali e finalmente funzionali ad un rilancio della banca. **Noi lavoratori crediamo profondamente in questa realtà e pensiamo che la Banca possa, oggi più che mai, svolgere un ruolo strategico per tutto il Gruppo;** occorre però che anche i vertici agiscano coerentemente in tal senso.

Si afferma che la banca deve migliorare produttività e redditività ed alla Rete distributiva si chiede di essere più efficiente: ma senza una strategia "vera", senza una visione prospettica, senza un progetto concreto ed efficace e la volontà di affrontare e risolvere le criticità in modo realistico e non strumentale, continueremo a correre tutto il giorno negli uffici e nelle filiali dietro ad un miraggio. Non possiamo sentirci chiedere di produrre risultati senza che ci vengano dati gli strumenti per farlo o che ci vengano fornite "armi" spuntate, sia dal punto di vista commerciale che operativo. Non possiamo essere abbandonati a noi stessi e poi sentirci attribuire le responsabilità di questa solitudine.

Le lavoratrici e i lavoratori di Unipol Banca, come hanno sempre fatto, sono pronti a fare la loro parte; aspettiamo di sapere se anche i vertici faranno la loro.

Bologna, 25 luglio 2013.

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