



COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA

INCONTRO CON IL DIRETTORE GENERALE

Oggi si è svolto l'incontro fra le scriventi OO.SS.AA. ed il direttore generale, da noi già richiesto, con all'ordine del giorno l'andamento economico della banca ed il Piano Industriale 2013-2015. Era presente, fra gli altri, il direttore del personale di gruppo Santella.

SINTESI DI QUANTO ESPOSTO PER PARTE AZIENDALE

Il direttore ha esordito con una domanda, solo parzialmente retorica, chiedendo al tavolo sindacale quale sia, alla luce dei nostri recenti comunicati, la reale volontà di "metterci sulla stessa lunghezza d'onda", specificando che se il "problema sindacale" si dovesse concretamente manifestare, questo sarebbe solo uno dei tanti problemi che egli dovrà mettere in fila ed affrontare, ma certo non il più importante.

A seguire, Rossetti ci ha annunciato per la banca risultati economici al 30 giugno scorso estremamente negativi: sono stati infatti necessari altri accantonamenti, molto rilevanti, a fronte dell'ulteriore deterioramento del credito. Alla luce di ciò e del fatto che "la banca perde strutturalmente", egli ha affermato che "non può e non deve essere pagato il VAP". Senza dimenticare che "abbiamo una produttività bassissima, il nostro Cost/Income è insostenibile, la struttura della Direzione Generale è ipertrofica, e si potrebbe continuare". Per il prossimo anno, pur a fronte di un bilancio probabilmente in perdita, si potrà comunque valutare un'erogazione a fronte di "incontrovertibili e rilevanti segnali di inversione di tendenza da qui in avanti e fino alla fine del primo semestre 2014".

Un inciso: puntualizziamo e ribadiamo, come già scritto ed ampiamente argomentato, che le affermazioni in materia di VAP del direttore, così come quelle di altra delegazione aziendale in precedenza, sono strumentali. Esse rappresentano infatti un maldestro tentativo di giustificare una posizione meramente "politica".

"Dobbiamo interrogarci", il direttore ha proseguito, "su come fare maggiori ricavi e ridurre i costi, per far sì che si esprima il nostro valore per il Gruppo".

Successivamente, egli ci ha illustrato alcuni elementi, pur ancora molto generici, circa le iniziative dei prossimi mesi: efficientamento della "macchina operativa", filiali "hub" rispetto ad un certo numero di punti vendita assicurativi (ricordate il modello di filiale "a stella" di Consortiana memoria?), prodotti strategici che partiranno a settembre ("Valore Comune" opportunamente modificato e "Coop ci Conto"), aumento delle risorse destinate allo sviluppo, maggiori deleghe operative con contestuale attenta attività di controllo, snellimento della struttura dell'area affari. In tutto questo, permane il "macigno" dei crediti deteriorati: bisogna individuare, secondo il direttore, una strategia "ad hoc" sulla quale egli si è impegnato a darci aggiornamenti nel corso di un prossimo incontro.

Infine, ci è stato confermato che AL MOMENTO non si intende intervenire sui livelli occupazionali, ma deve esserci piena consapevolezza da parte di tutti che la nostra produttività è "scandalosamente bassa".

Dopo la relazione del direttore abbiamo invitato Santella, “Lead Coordinator” per il comparto bancario con delega della proprietà, a darci una sua valutazione sul contesto aziendale e sul clima in termini di relazioni sindacali. Egli ha ribadito come l’azienda abbia già espresso una serie di valutazioni ed abbia già ammesso alcuni errori, senza “scaricare” responsabilità sui lavoratori. A suo parere, le OO.SS.AA. avrebbero omesso qualsiasi “autocritica”, avendo egli cura di evidenziare che è comunque inutile oggi cercare le responsabilità e che ci si aspetterebbe che fossimo tutti pronti e disponibili a “ripartire”, in quanto nessuno deve sentirsi assolto o non coinvolto nella attuale situazione di criticità della banca.

VALUTAZIONE SINDACALE

A fronte delle posizioni dell’azienda, le OO.SS.AA. hanno evidenziato che non ci sono, al momento, le condizioni per sospendere – come vorrebbe la nostra controparte – lo stato di agitazione già proclamato.

Non possiamo infatti raccogliere l’ennesima richiesta di prendere atto dei problemi, rinunciando a rimuoverne le cause ed a ricercare le responsabilità, e ricominciare – tutti insieme – a perseguire l’unico obiettivo praticabile e condiviso (il risanamento e il rilancio della banca) facendo finta che il passato non sia mai esistito.

Non possiamo più, vista la gravità dei problemi della banca e dopo aver assistito in più occasioni al fallimento di progetti e piani strategici, accettare a scatola chiusa propositi e orientamenti produttivi che, seppur degni di attenzione, devono trovare immediata conferma in iniziative che diano il segno della novità, della concretezza, della razionalità e della coerenza nella ricerca delle soluzioni ai problemi strutturali. Se ciò non sarà, ci troveremo di fronte alla riproposizione di modelli obsoleti e di provata inefficacia, a meri esercizi di stile e filosofici.

Attendiamo fatti certi e finalizzati. Per troppo tempo, fino al recente passato, è stato chiesto alle lavoratrici e lavoratori di questa banca e alle OO.SS.AA. di concedere, ai nuovi vertici di volta in volta subentrati, preventive “cambiali in bianco” di credibilità e atti di fiducia sugli indirizzi operativi e strategici proclamati al momento dei rispettivi insediamenti. E, lo ricordiamo, dal 2005 ad oggi si sono succeduti ben 5 nuovi direttori generali!

Siamo preoccupati, e con noi tutti i lavoratori, per il presente e, ancor di più, per il futuro di Unipol Banca. E proprio per questa ragione non è più tempo di atti di fiducia incondizionati.

Il “manifesto dello stato di agitazione” che abbiamo recentemente pubblicato, e che non vuole certo essere il tentativo del sindacato di farsi gruppo dirigente, pone una serie di domande fondamentali, che raccolgono le sensibilità e le preoccupazioni dei lavoratori della banca. Per tale ragione, queste domande impongono all’azienda ed alla proprietà una riflessione seria.

Attendiamo risposte concrete, che non possono essere dilazionate nel tempo. Le lavoratrici e i lavoratori della banca rivendicano segnali che – da subito – diano la misura di un reale e incontrovertibile cambiamento e che facciano capire che è definitivamente superata la fase della precarietà gestionale e delle scelte penalizzanti e controproducenti.

La non concessione del premio aziendale, al di là del concreto effetto negativo sul piano materiale di tutti noi, è prima di tutto il sintomo di come l’azienda intende rispondere alle presenti criticità della banca.

Non accettiamo che in nome di una “necessaria” (...) politica di contenimento dei costi, si voglia agire prioritariamente (o addirittura esclusivamente) sui lavoratori: non siamo noi la causa di questa situazione critica. Oggi non ci danno il VAP, domani che altro?

Prendiamo atto della affermazione aziendale di voler ricreare un sereno livello di confronto e di agibilità degli istituti contrattuali: ce ne diano concretezza!

Da subito, e ancor più dopo il periodo estivo, intendiamo impegnare l'azienda a fondo mediante un'iniziativa serrata, di cui abbiamo già deciso forme e modalità. Sta all'Azienda, con i suoi comportamenti e azioni, decidere se alimentare la contrapposizione o ripristinare quel sistema corretto di relazioni sindacali che si è voluto azzerare con scelte che negano l'impegno dei lavoratori e disattendono le previsioni contrattuali.

Bologna, 30 luglio 2013.

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