



COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA

## LETTERA APERTA AL NUOVO GRUPPO DIRIGENTE

Caro Direttore, cari Vicedirettori, convocate anche noi!

Ci farebbe molto piacere incontrarvi, come voi avete fatto negli scorsi giorni con i responsabili delle filiali della banca in occasione della consegna dei budget. Quando ci incontrerete vi invitiamo ad utilizzare, come ci è stato riferito, gli stessi toni poco consoni e inopportuni, finanche a volte arroganti ed ingiuriosi, che avreste utilizzato con i lavoratori.

Tutti i lavoratori sono consapevoli dell'impatto che la crisi economica esercita anche sui bilanci delle aziende di credito. In particolare, i livelli di redditività restano fortemente condizionati dal deterioramento della qualità del credito, dalla riduzione del margine di interesse e dei ricavi da servizi e da negoziazione di prodotti finanziari. Tali criticità, peraltro comuni all'intero sistema, trovano origine nelle condizioni oggettive di mercato e sono totalmente indipendenti dall'impegno e dalla dedizione che tutto il personale della banca ha continuato a garantire durante il corso di questa lunga crisi.

Dato il contesto si può comprendere la necessità, da parte delle strutture aziendali, di dare impulso all'attività di vendita di prodotti e servizi, finalizzata ad un recupero dei margini di redditività. A tal fine saranno decisive la qualità ed il pricing dei prodotti offerti e la formazione di tutto il personale.

Ciò che però non può essere né compreso né accettato è la forte ripresa di comportamenti vessatori e richieste assurde che, oltre a ledere la dignità dei collaboratori (in spregio anche al protocollo etico vigente ed alle più banali regole dell'educazione del vivere civile), rappresentano un insulto all'intelligenza e gettano discredito non solo su chi li pratica ma, anche, sull'azienda, se li avvalga e li accetta.

Ci riferiamo alle cosiddette pressioni commerciali "improprie", eufemismo benevolo con il quale vogliamo additare prassi scorrette e comportamenti arroganti, maleducati ed incivili.

Nessuno in Unipol Banca, possiamo assicurarvi, vuole esimersi dal dare il massimo, come per altro è sempre stato fatto in questi anni. Infatti, checché se ne pensi, nonostante i tentativi di dimostrare che la causa del problema della bassa produttività in Unipol Banca sia da ricercare esclusivamente nei lavoratori, la realtà dovrebbe obbligare a una presa di coscienza: il vero "tesoretto" di questa banca sono sempre stati la determinazione e l'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori nel perseguire gli obiettivi che questa azienda ha via via deciso di prefissarsi.

Quanto hanno invece influito le contraddizioni e la pochezza di certe scelte strategiche poste alla base di piani industriali presentati in pompa magna e miseramente arenati, l'improvvisazione e le giravolte delle direttive commerciali, gli appesantimenti procedurali e la poca adeguatezza degli strumenti tecnici e commerciali?

Ma conosciamo già l'obiezione: ciò che conta è sempre e solo il numero di conti correnti in essere e un MOL che non copre i costi. Non solo quelli di gestione, si badi bene, ma anche quelli legati agli accantonamenti necessari a far fronte ad una massa di credito anomalo esorbitante.

Sia chiaro all'azienda ed alla proprietà: i lavoratori di Unipol Banca sono costretti a sobbarcarsi il peso di squilibri patrimoniali e gestionali dovuti a precedenti scelte direzionali, ma non sono disponibili a sentirsi additati come causa di situazioni delle quali si tende – oggi – a soprassedere sulle vere responsabilità.

Qualcuno potrebbe pensare che la soluzione risieda unicamente nell'alzare l'asticella degli obiettivi ad altezze siderali: se ciò fosse, nascerebbe il dubbio che gli obiettivi non siano "ambiziosi" o "sfidanti", ma siano stati posti a livelli elevati per poi giustificare, in caso di mancato raggiungimento, l'inadeguatezza della rete e lo scarso impegno dei lavoratori.

Piuttosto fateci percepire le innovazioni, fateci comprendere le scelte strategiche che avete approntato e introdotto per affrontare le criticità della banca e determinare la conclamata e auspicata "inversione di tendenza". Il Piano Industriale di prossima emanazione conterrà davvero elementi innovativi? Quando potremo contare su nuovi, competitivi e accattivanti prodotti? O deve bastare "My Unipol", che le filiali devono promuovere ma che non impatta sui loro obiettivi? E cosa dire del FEU, che da sistema di supporto all'operatività è subito diventato strumento di controllo dell'attività dei singoli?

Un invito: non permettete che qualcuno reintroduca – come sta avvenendo – le classifiche nominative (sempre in spregio al Protocollo Etico e "odiose" agli occhi di tutti) e non consentite che riprenda l'uso di mandare mail deliranti, a volte in numero esagerato, con richieste fantasiose di report giornalieri e "condite" con elementi previsionali al limite della chiarezza. Su questo avremo modo di intervenire.

Vedete, signori, questa banca ha bisogno di risposte serie: occorre uno snellimento dell'operatività e della burocrazia che rallentano e complicano il lavoro, oltre alla riduzione dei riporti. E' inutile cercare di essere in grado di fornire risposte celeri (proposito encomiabile, per carità) se non si è in grado di renderle fruibili in tempi ragionevoli.

Tanti colleghi sono usciti dagli incontri per la consegna dei budget chiedendoci di prossimi esuberi di personale, licenziamenti collettivi e cose del genere. Non pensate che sarebbe doveroso, oltre che opportuno, informare anche le rappresentanze dei lavoratori di tali propositi? Perché, ad oggi, nessuno ci ha formalizzato alcunché. E la proprietà, cosa pensa al riguardo?

Caro Direttore e cari Vicedirettori, non dimenticate che l'autorevolezza non deve essere confusa con l'autoritarismo. Mostratemi le innovazioni e il pragmatismo gestionale. Dimostrate le vostre capacità. Noi, davvero, lo speriamo per il futuro di tutti.

Bologna, 13 febbraio 2014.

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