

CGIL

FISAC

## PRESENTAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE 2019-2020

Nella mattinata di ieri ha avuto luogo l'incontro con il Consigliere delegato **Victor Massiah** che ha sinteticamente illustrato alle delegazioni sindacali i contenuti del **Piano Industriale 2019-2020**, presentato nella giornata precedente agli analisti (l'indicazione dei due anni serve a rendere confrontabili i piani presentati da altre aziende fino al 2019).

Di seguito ne sintetizziamo gli **aspetti principali** fino ad ora emersi, con particolare riguardo alle **scelte destinate ad avere maggiore rilevanza per i dipendenti di UBI**.

Va precisato che a questa prima illustrazione farà seguito, presumibilmente entro la **prima quindicina di luglio**, l'invio ai sindacati di un **più dettagliato documento** informativo da cui prenderà avvio il **confronto** vero e proprio. Un confronto che per la sua complessità richiederà tempi adeguati e si protrarrà presumibilmente anche nel mese di **settembre**, vista la disponibilità già dichiarata da parte aziendale di andare oltre i termini fissati dal CCNL.

### BANCA UNICA

L'elemento più saliente del Piano è evidentemente la già da tempo preannunciata **creazione della banca unica**, attraverso la **fusione per incorporazione di 7 banche rete in UBI Banca entro la prima metà del 2017**.

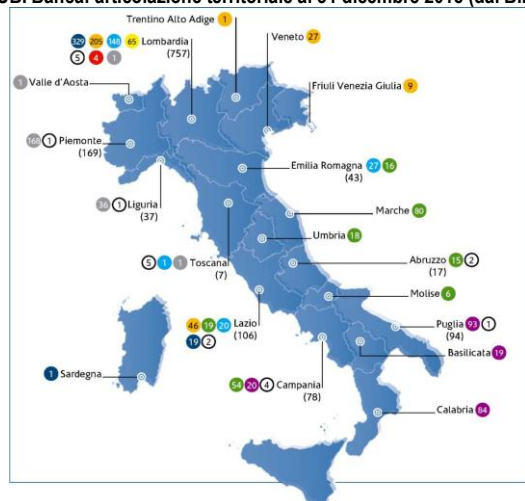
L'operazione si svolgerà in tre **step** successivi previsti indicativamente per ottobre 2016, febbraio e aprile 2017.

La nuova realtà sarà suddivisa in **5 macro-aree** solo parzialmente riconducibili ai perimetri delle attuali banche rete:

1. Piemonte, Valle D'Aosta, Liguria e Nord della Toscana (all'interno della quale è previsto che **Cuneo** torni ad assumere un ruolo di rilievo)
2. Milano, Lodi, Pavia e l'Emilia Romagna
3. Bergamo, Como, Lecco, Monza e Varese
4. Brescia, Cremona, Mantova, Valcamonica e Valtellina
5. Centro-Sud.

Le macro-aree avranno un proprio livello di autonomia e continueranno ad essere suddivise in **ambiti territoriali** (seppur con funzioni ridotte rispetto a quelle svolte dalle attuali direzioni territoriali).

Gruppo UBI Banca: articolazione territoriale al 31 dicembre 2015 (dal Bilancio consolidato)



Filiali		
UBI Banca SPA	4	Totale 1529 Filiali
Banca Popolare di Bergamo SPA	349	
Banco di Brescia SPA	288	
Banca Popolare Commercio e Industria	196	
Banca Regionale Europea SPA	207	
Banca Popolare di Ancona SPA	208	
Banca Carime SPA	216	
Banca di Valle Camonica SPA	65	
IW Bank SPA	21	

(in grassetto le banche interessate dalla fusione)

### LA CHIUSURA DELLE FILIALI

Si prevede la **chiusura di circa 280 punti operativi** "in arco di piano" (**entro il 2019**) di cui **130** in relazione alla **banca unica e alle conseguenti sovrapposizioni**. Gli **sportelli** passerebbero così **da 1529 a circa 1.250**.

Nel contempo si intende realizzare il rinnovamento di oltre il 40% della rete fisica, in particolare **riducendo la tradizionale attività di cassa**, attraverso quella che viene definita "una forte spinta sul **cashless**", a vantaggio del "tempo commerciale".

CGIL

FISAC

## I LIVELLI OCCUPAZIONALI

Con un'operazione definita di ricambio generazionale il gruppo ipotizza l'**uscita di circa 2.750** risorse e l'**ingresso di circa 1.100** "nuove professionalità a sostegno del cambiamento del modo di fare banca".

I **dipendenti** del gruppo passerebbero così, già nel **2019**, da **circa 17.700 a 16.050**.

Per **1.300 uscite** si intende fare ricorso all'**accesso volontario al fondo di solidarietà di settore** (pre pensionamento).

Una **riduzione** complessiva di circa **800<sup>1</sup> risorse** è inoltre attesa in base al meccanismo definito della **natural attrition** (con questa espressione si indicano le cessazioni che anche in condizioni normali si determinano per dimissioni, pensionamenti, ecc.); per le restanti 650 unità previste in riduzione sono indicate come strumento non meglio precisato "altre iniziative di piano", che dovranno essere oggetto del confronto sindacale che si svilupperà nei prossimi mesi.

### LE NOSTRE CONSIDERAZIONI

Il Piano Industriale prende avvio all'interno di uno **scenario** che già risultava **complesso** nelle settimane scorse e che ora ha subito una ulteriore **drammatizzazione** a seguito della **Brexit**: la sua presentazione secondo i tempi annunciati in precedenza rappresenta quindi di per sé una scelta coraggiosa; così come **ambizioso** risulta il piano stesso.

La solidità patrimoniale del gruppo e l'attenzione alla qualità del credito sono indicati come il punto di partenza da cui sviluppare un progetto che sembrerebbe non essere basato sulla solita logica di riduzione dei costi: si preannunciano **investimenti a supporto della componente ricavi** e si individuano **nuove linee di business** (es. prodotti legati al welfare integrativo per i privati, attività di supporto e consulenza alle aziende): al riguardo potremmo ritenere che vi siano alcuni punti di contatto con la proposta di un "nuovo modello di banca" sostenuta da parte sindacale durante la vertenza per il rinnovo del CCNL.

Tutto bene, allora? Al di là di alcuni presupposti che lascerebbero ben sperare non possiamo non esprimere alcune riserve.

#### La chiusura delle filiali

La chiusura delle 280 filiali determinerà una **flessione del 18%** rispetto agli attuali punti operativi: quasi **1 su 5**. Una riduzione assai significativa che, per quanto definita come "razionalizzazione", "ottimizzazione" e "semplificazione", induce a temere ulteriori passi nella direzione dell'abbandono dei territori. Saranno 130 le filiali chiuse per banca unica: davvero sono così tante le sovrapposizioni che si determineranno?

#### I livelli occupazionali e le condizioni di lavoro

Accogliamo con favore la previsione di 1.100 inserimenti ma non abbiamo ricevuto sufficienti spiegazioni rispetto alla presunta necessità di **ridurre** di:  $2.750 - 1.100 = 1.650$  **unità il numero degli addetti** (considerato che banca unica libererebbe "solo" 600 risorse). Può sorgere il timore che l'**abbattimento dei livelli occupazionali** sia **definito sulla base di obiettivi di riduzione dei costi** e non misurando le effettive esigenze operative e i carichi di lavoro. A proposito di carichi di lavoro, il Consigliere Delegato ha auspicato che i dipendenti del gruppo abbiano di fronte a sé la prospettiva di sfinirsi di lavoro.

Possiamo rassicurarlo. Già avviene (*ma i vertici aziendali conoscono le reali condizioni di lavoro?*).

Aggiungiamo poi che avremmo preferito un richiamo esplicito alla necessità che il "lavorare tanto" trovi come limite le disposizioni contrattuali e la tutela della salute psico-fisica delle persone.

In ragione delle preoccupazioni espresse, affronteremo la trattativa che si aprirà nei prossimi mesi con il duplice obiettivo di **ridurre al minimo le ricadute negative** e di provare a cogliere l'occasione per il **positivo superamento** di quei "muri" (come lo stesso Massiah li ha definiti, accennando ad una sorta di autocritica) che tuttora dividono le aziende del gruppo e i rispettivi dipendenti e che minano alla base spirito di appartenenza e senso di comune identità.

<sup>1</sup> Il numero include una flessione di 200 risorse già realizzata dall'inizio dell'anno anche per gli accordi sindacali che hanno consentito l'accoglimento di domande di accesso al fondo rimaste in sospenso.