

FALCRI ubi

ASSEMBLEA DEI SOCI UBI BANCA

Si è tenuta sabato 28 aprile a Brescia l'annuale Assemblea dei Soci di UBI Banca, con la partecipazione record di oltre 3.000 Soci, molti dei quali Dipendenti di Banche e Società del Gruppo UBI.

Il dibattito si è sviluppato quasi interamente sul primo punto all'ordine del giorno (presentazione del bilancio 2011 e approvazione del dividendo di 0,05 euro per azione). Nel corso degli interventi, però, sono stati toccati temi riferiti anche agli altri punti e, soprattutto, al punto 5 dell'ODG, relativo alla proposta di incentivazione con strumenti finanziari (stock option), riservata all'alta dirigenza della Capogruppo e delle Società del Gruppo.

Dopo l'intervento del Segretario Responsabile di UNISIN Falcri - Silcea, che ha preso la parola per primo, più di 30 soci hanno chiesto di intervenire al consesso.

Occorre sottolineare che il carattere di kermesse festosa, registratosi anche nel recente passato, dove gli interventi erano quasi esclusivamente mirati a sostenere gli Amministratori in carica, ha lasciato il posto - fin dallo scorso anno - ad un dibattito serio e articolato, in molti casi caratterizzato anche da spunti fortemente polemici nei confronti delle scelte intraprese dagli Organi di governo.

Complice la pesante flessione della quotazione del titolo UBI (-87% dalla nascita del Gruppo nel 2007) e il conseguente calo del dividendo (sceso in cinque anni da 1 euro a 0,05 euro per azione) anche quest'anno, pressoché tutti gli interventi sono, infatti, stati caratte-



rizzati da critiche nei confronti dell'operato degli Amministratori.

In tal senso, particolare interesse ha suscitato tra i presenti all'Assemblea oltre al contributo iniziale di UNISIN, l'intervento dell'on. Giorgio Jannone in rappresentanza della propria Associazione di azionisti, il quale peraltro, pur criticando la gestione del Gruppo di questi ultimi anni, ha comunque, "ancora per questa volta", lasciato libertà di voto ai suoi rappresentanti su tutti i punti previsti dall'Ordine del Giorno per "spirito di responsabilità".

Le repliche da parte dei presidenti Faissola e Zanetti e del Consigliere Delegato Massiah a difesa dell'operato del Management e delle scelte strategiche fatte, pur se puntuali e documentate, non hanno però sostanzialmente

fugato i dubbi dei soci.

Ci si sarebbe certamente aspettato che da un consesso così importante, deputato ad assumere scelte di tipo "strategico", potessero scaturire valutazioni e scelte di maggiore coerenza e responsabilità finalizzate a dare effettivo rilancio al nostro Gruppo, magari anche nella direzione auspicata da UNISIN nel suo articolato intervento.

Grande attenzione è stata, infine, rivolta alle Risorse Umane la cui richiesta di coinvolgimento, valorizzazione e corretta e trasparente gestione, in tutte le Aziende del Gruppo, è stata con forza sostenuta da UNISIN nel proprio intervento, ribadita in pressoché tutti gli interventi successivi e sottolineata, infine, come priorità fondamentale anche dal Consigliere Delegato nel corso della sua replica.

L'approvazione a grande maggioranza di tutti i punti all'ordine del giorno, del resto ampiamente prevista, non deve però trarre in inganno.

L'anno prossimo si voterà anche per il rinnovo degli organi amministrativi del Gruppo UBI (Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza) ed è facile prevedere che si potrebbe assistere ad uno scontro piuttosto duro tra liste contrapposte.

Va infine notato che il maggior numero di voti contrari e di astensioni si è registrato sull'ultimo punto all'ordine del giorno (stock option per l'alta dirigenza), che ha visto, tra gli altri, il voto contrario della intera delegazione di UNITA' SINDACALE FALCRI-UBI presente all'Assemblea.

La redazione

Speciale

AL PLURALE

3

ASSEMBLEA DEI SOCI UBI BANCA 28 APRILE 2012

INTERVENTO DI EMILIO CONTRASTO

Brescia, 28 aprile 2012

Signor Presidente, Signori Consiglieri, Signore e Signori Soci, sono Emilio Contrasto, Segretario Nazionale di UNITA' SINDACALE Falcri-Silcea e Segretario Generale della stessa Organizzazione Sindacale del Gruppo UBI Banca.

UNITA' SINDACALE ha scelto di intervenire in questa sede per sottoporre, ai componenti del massimo Organismo deliberante di UBI, una propria e certamente modesta analisi, che ha però il vantaggio di essere svolta dall'interno, degli attuali modelli gestionali del Gruppo, analisi – peraltro – già presentata ad UBI nel corso dei mesi scorsi e che si focalizza, in particolare, su alcune importanti tematiche che, a maggior ragione in questa particolare e difficile fase, possono costituire la base per un'approfondita riflessione sulle prospettive future di UBI Banca.

Specificatamente, nell'ottobre del 2010 presentammo un dettagliato documento programmatico con cui furono segnalate alcune criticità presenti, a nostro avviso, all'interno del Gruppo UBI. Con lo stesso elaborato, forse oggi ancora più attuale, proponevamo anche alcuni interventi da porre in essere per portare a soluzione le criticità evidenziate.

Va precisato che alcune tematiche da noi segnalate furono oggetto di un importante accordo sul "clima aziendale", sottoscritto nel novembre 2010, purtroppo ancora oggi non sempre "completamente" applicato in alcune Aziende del Gruppo. Altre questioni, invece, restano ad oggi irrisolte e meritano di essere portate all'attenzione dell'odierna Assemblea. Mi riferisco, in particolare, a tre temi:

- il sistema di *governance* del Gruppo.
- le politiche e le strategie di sviluppo.
- il dimensionamento degli organici delle Unità produttive.

Per quanto riguarda la *governance*, chiedevamo una verifica sulla coerenza del modello duale; un ridimensionamento degli Organi societari delle diverse Banche al fine di rendere più efficiente e, soprattutto, coerente il sistema complessivo di governo del Gruppo con il modello federale scelto da UBI; l'avvio di una riflessione sul-

l'opportunità di continuare ad adottare un "modello federale puro" tra le Banche e le Società del Gruppo, ferma restando la primaria esigenza di garantire supporto a tutti i territori presidiati, tenendo conto delle specificità ivi presenti. In questo momento di grande attenzione ai costi, inoltre, diventa "incoerente" un modello caratterizzato dalla presenza di un numero così elevato di organismi e amministratori, oltre che da una complessa e, a volte, contraddittoria e lenta gestione.

In relazione agli aspetti appena evidenziati nulla è sostanzialmente variato da allora ma, alla luce anche degli avvenimenti di questi ultimi anni, ci domandiamo se non sia giunto il momento di affrontare concretamente le tematiche per tempo segnalate dalla nostra Organizzazione anche al fine di rafforzare l'immagine di un Gruppo che si muove con una guida precisa e con una strategia univoca per tutte le Aziende, da Nord a Sud. E' grave, ad avviso della mia Organizzazione, offrire la sponda ad una rappresentazione di UBI che la descrive come certamente un colosso con grandi potenzialità e prospettive "teoriche" ma in cui le singole Società si muovono come entità autonome e indipendenti, perseguendo – a volte – addirittura strategie "non in linea" con la *policy* di Gruppo.

Sulle **politiche e strategie di sviluppo** segnalavamo l'esigenza di una svolta, rispetto al passato, da perseguire con un progetto industriale di largo respiro, capace di garantire una maggiore penetrazione sul mercato ed incentrato soprattutto sulle sinergie da ricavi e non sulle solite ed effimere politiche di contenimento dei costi (in primis quelli relativi alla

Personale). Nel piano industriale 2011/2015 hanno invece trovato spazio ulteriori interventi di riduzione del costo del lavoro e della Rete distributiva, con piani di chiusure sportelli che vanno ben oltre la presunta "necessaria" razionalizzazione della presenza di UBI Banca sui territori presidiati. In pratica, in assenza di un concreto ed effettivo piano di sviluppo, il Gruppo si è concentrato esclusivamente sull'abbattimento dei costi. La mancanza di un puntuale presidio delle quote di mercato possedute e l'abbandono dei territori serviti costituisce, ancora oggi, una minaccia rispetto alla possibile perdita di consistenti fette di clientela in favore dei *competitors*.

Con riferimento, poi, agli **organici delle Unità produttive**, non possiamo non evidenziare come, fin dalla propria nascita, il Gruppo UBI ha scelto di procedere a ripetute manovre di riduzione dei livelli occupazionali, senza tenere conto delle effettive necessità delle Filiali e delle varie Unità operative, solo in obbedienza alla citata logica di contenimento dei costi. I ripetuti tagli di Personale hanno, nel brevissimo tempo, consentito l'alleggerimento dei conti economici ma, spesso, a discapito della qualità del servizio offerto alla clientela e, soprattutto, dell'effettiva capacità delle Unità produttive di poter operare lo sviluppo del proprio business sui territori di competenza.

A tale grave criticità si sono, poi, aggiunte
1 e



disfunzioni nell'applicazione dell'assetto distributivo commerciale di Rete, peraltro, più volte modificato nel corso degli ultimi anni e quelle relative ai diversi processi produttivi che spesso hanno evidenziato la mancanza di una comune e chiara linea d'azione tra Strutture centrali e di Rete.

Sono passati cinque anni dalla nascita del Gruppo UBI, anni caratterizzati da luci e ombre. Ora, facendo tesoro anche degli errori del passato, la crisi finanziaria ed economica impone scelte immediate e decisive per il futuro. Noi riteniamo che proprio nei momenti di maggiore difficoltà diventano necessarie scelte coraggiose e lungimiranti, capaci di agganciare e sfruttare al meglio la ripresa che, come tutti ci auguriamo, presto si sostituirà all'attuale fase recessiva.

Occorre una maggiore attenzione verso le imprese sane del territorio, da prestare attraverso l'offerta di un'adeguata assistenza - non solo finanziaria ma anche in termini di servizi e consulenza - che tenga conto anche del tessuto sociale e imprenditoriale locale. Particolare importanza assumono, in tale processo, soprattutto le aziende medio-piccole che rappresentano un importante e vitale target di riferimento per la Rete distributiva del nostro Gruppo. In tal senso, il reale rafforzamento dei Centri Impresa, attraverso il conferimento di una superiore autonomia decisionale e di maggiori Risorse Umane, diventa uno dei passaggi fondamentali per meglio supportare gli operatori economici.

Uguale attenzione, sempre in termini di assistenza e supporto, deve essere dedicata anche alle famiglie e agli Enti Pubblici. Occorrono anche investimenti nel sociale al fine di riaffermare con più incisività il ruolo di Banca del territorio.

L'offerta di maggiore e specifico supporto ai diversi segmenti di clientela, che rappresenta la principale leva per incrementare la competitività sul mercato delle Aziende del Gruppo, non può però prescindere dall'attuazione di politiche commerciali più concorrenziali, di politiche creditizie effettivamente aperte ed a vantaggio di tutti i territori di riferimento delle singole Banche Rete, dal potenziamento della presenza del marchio UBI su tutto il territorio nazionale e dal recupero di adeguati livelli occupazionali da realizzare con l'immissione di nuova e stabile forza lavoro. Certo, occorre superare i vincoli - estremamente penalizzanti - imposti da EBA alle banche italiane, che - in particolare al nostro Gruppo -

stanno pregiudicando la migliore allocazione delle risorse. Ma, alla luce dell'odierno contesto - oltre che confermare l'impegno anche della mia Organizzazione, in tutte le sedi necessarie, finalizzato a svolgere azione di *lobbying* sulle Autorità di vigilanza italiane ed europee per "mitigare" ulteriormente i vincoli oggi presenti - è necessario, in ogni caso, assumere coraggiose e idonee decisioni finalizzate a raggiungere livelli di patrimonializzazione in grado di consentire alle Banche di riprendere ad erogare credito, ovviamente ad operatori meritevoli, al fine di migliorare la redditività complessiva del patrimonio investito ed uscire, una volta per tutte, dalla cosiddetta "area grigia" in cui oggi UBI sembra irrimediabilmente arenata.

Un concreto ed efficace piano di rilancio del Gruppo non può, però, realizzarsi senza il coinvolgimento di chi poi è chiamato a mettere in pratica quotidianamente le scelte aziendali: le Risorse Umane. Esse costituiscono un importante patrimonio per le Aziende di credito e devono, quindi, potersi sentire parte integrante del progetto aziendale. L'effettiva valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori, a tutti i livelli ed in tutte le realtà del Gruppo, da perseguire *in primis* attraverso la formazione, l'individuazione di percorsi di crescita professionale realmente fruibili, l'adeguatezza delle condizioni di lavoro, rappresentano fattori indispensabili per far sì che il Personale tutto possa cogliere i risultati aziendali attesi.

Rispetto a questi importanti aspetti,

assume particolare rilevanza la tenuta nel Gruppo, in tutte le Aziende del Gruppo, di un sistema di relazioni sindacali e industriali corretto e corrente, i cui tratti distintivi devono essere il rispetto reciproco dei ruoli e la capacità di confronto senza posizioni preconcette. Un sistema di relazioni, tra l'Azienda e il Sindacato, improntato alla ricerca di soluzioni condivise e partecipate, potrà consentire sicuramente una spinta maggiore verso gli obiettivi di crescita di UBI Banca.

Il contesto generale è mutato, i bisogni della clientela sono cambiati, il ruolo professionale delle donne e degli uomini delle aziende deve cambiare con modalità innovative di gestione differenziata, trasparente e di partecipazione. Le aziende non devono inseguire i cambiamenti ma precederli, intuirli, dividerli. Diversamente, in un ambito peraltro sempre più *social*, sarebbe come volersi ostinare a tener vivo un mondo in realtà lontano e avulso da quello reale.

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA conferma, quindi, il suo primario impegno a tutela dei Colleghi, dei territori e della clientela, famiglie e imprese, del nostro Gruppo e, in tale direzione, effettuerà sempre le scelte che, in ogni modo, consentano di perseguire l'obiettivo fissato. Si attendono, quindi, chiare e precise risposte in tal senso, nella convinzione che questa sia anche l'unica via - difficile ma virtuosa - in grado di rilanciare il Gruppo.





UNISIN LANCIA LA CAMPAGNA FINALIZZATA AD AUMENTARE LA PRESENZA DI SOCI-DIPENDENTI IN UBI BANCA

In un contesto generale e di sistema come quello attuale è indispensabile garantire la propria presenza in seno all'Assemblea e, con il proprio voto, determinare le scelte dell'Azienda.

Diventa, quindi, oggi ancora più indispensabile che i Colleghi scelgano di diventare anche soci del nostro Gruppo.

Si ricorda che in virtù della vigente normativa, ogni socio esprime in seno all'Assemblea un singolo voto, indipendentemente dalla quota di capitale posseduta.

I Dipendenti delle Banche e delle Società del Gruppo UBI possono partecipare alle Assemblee in qualità di Socio con l'unica limitazione che agli stessi non possono essere attribuite deleghe da parte di terzi.

Per essere Soci di UBI Banca non basta il possesso azionario: occorre presentare apposita "domanda di ammissione a socio" (presso le Filiali) ed essere in possesso di almeno 250 azioni (art. 8 Statuto sociale) al momento della domanda.

La registrazione nel Libro Soci deve avvenire almeno 90 giorni prima dell'Assemblea.

Chi non fosse Socio e volesse partecipare all'Assemblea del 2013 dovrà pertanto chiedere l'ammissione entro il mese di dicembre 2012.

EDITORE
F A L C R I CARIME

Via R. Misasi (ex via Roma), 28/D
87100 COSENZA
Tel.: 0984.791741 - Fax: 0984.791961

DIRETTORE RESPONSABILE
Emilio Contrasto

CAPO REDATTORE
Innocenzo Parentela

COORDINATORI REDAZIONALI:
Natale Zappella
Gianfranco Suriano

WEB: www.falcriubi.it
E-MAIL: alplurale@falcriubi.it

Realizzazione grafica: Corrado Ercoli

STAMPA: IVAC

Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA
Tel. e fax 06.55282221 - 06.45439325

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza
596 del 3 aprile 1997

Iscritto al Registro degli Operatori di
Comunicazioni al numero 9398