

| | |
|---|--|
| <p>Spettabili Organi di Coordinamento e/o Rappresentanze Sindacali Aziendali (ove costituiti):</p> <p>UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA Loro sedi Delegazione Sindacale di Gruppo <i>Sua sede</i></p> <p>Associazione Bancaria Italiana Piazza del Gesù, 49 00186 ROMA</p> <p>Associazione Bancaria Italiana Via Olona, 2 20123 MILANO</p> | <p>Spettabile Segreteria Nazionale</p> <p>UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA Viale Liegi, 488 00198 ROMA</p> |
|---|--|

Oggetto: Gruppo UBI – Tensioni occupazionali – Assetto Distributivo
Artt. 18, 20 e 21 CCNL 19.1.2012
Avvio delle relative procedure.

Capitolo 1 – premessa

In data 28 agosto 2012 è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il piano di semplificazione organizzativa del Gruppo UBI, finalizzato anche a conseguire la necessaria riduzione dei costi, altrimenti non più sostenibili alla luce dello scenario economico di riferimento, evidenziando un'eccedenza di personale all'epoca pari ad almeno n. 1.578 unità *full time equivalent*, oltre al necessario reimpiego di ulteriori risorse da destinare al potenziamento della forza di sviluppo commerciale (per un totale a fine 2013 di ca. 700 sviluppatori).

Il confronto relativo al suddetto piano si è concluso con la sottoscrizione degli accordi di gruppo, in particolare del 29.11.2012, del 12.2.2013 e del 6.3.2014, che hanno previsto, tra l'altro:

- un piano di esodo volontario riferito ad oltre 900 risorse complessive sul perimetro di gruppo, quale strumento risolutivo per la gestione di parte delle eccedenze dichiarate;
- il ricorso alla riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro nel periodo 2013 – 2015, con corrispondente riduzione del trattamento economico, avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del D.M. n. 158/2000, quale leva transitoria di gestione del costo del lavoro, in assenza di ulteriori risorse economiche disponibili per l'uscita del personale residuale in eccesso rispetto al complesso delle eccedenze dichiarate;
- una specifica disciplina in materia di banca delle ore, ferie, straordinari e ex festività, quale ulteriore leva temporanea per il contenimento del costo del lavoro.

A riguardo, di seguito si riporta una tabella che riepiloga al 31 agosto 2014 lo stato di realizzazione degli obiettivi dimensionali previsti da Piano.

Tabella A
(forza lavoro)

| | Dimensioni occupazionali - lettera informativa 28.8.2012 | | | | | | Sviluppatori | | | |
|------------------------|--|----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|---------|
| | Org. 30.6.2012 | Eccedenze 2012 | Org. 30.6.2012 pro forma * | Eccedenze 2012 pro forma ** | Org. 31.8.2014 | Eccedenze 2012 conseguite | Eccedenze 2012 residue | P.I. 2015 informativa OOSS | Attivi al 31.8.2014 | Residui |
| UBI /UBIS /UBI Academy | 3.462 | -533 | 3.928 | -638 | 3.647 | -281 | -357 | | | |
| Banche Rete | 14.116 | -963 | 14.096 | -1.035 | 13.388 | -708 | -327 | 700 | 526 | 174 |
| Società Prodotto | 1.684 | -82 | 1.125 | 23 | 1.163 | 38 | -15 | | | |
| Gruppo UBI | 19.262 | -1.578 | 19.149 | -1.650 | 18.198 | -951 | -699 | 700 | 526 | 174 |

* Il dato pro forma tiene conto dei deconsolidamenti intervenuti nel periodo di riferimento e considera i delta perimetro da ricondurre all'incorporazione di Centrobanca in UBI, alla cessione del ramo IT di IWB a UBISS, alle operazioni di accentramento CRO e CFO dalle società prodotte a UBI e crediti ristrutturati dalle Banche Rete a UBI.

** Il dato tiene conto delle operazioni di cui sopra, nonché dell'effettiva evoluzione del piano sportelli 2014

Capitolo 2 – Scenario attuale

Nell'ambito riepilogato nel precedente capitolo, i cui obiettivi complessivi e le relative logiche sottostanti restano pienamente confermati dal Gruppo, le tendenze di mercato evidenziano un settore creditizio caratterizzato - oltre che dagli effetti di una permanente crisi economica e finanziaria e del protrarsi di previsioni ulteriormente negative - da una crescente pressione competitiva e da un'evoluzione del livello di consapevolezza della clientela rispetto all'offerta finanziaria, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche.

In tale contesto, tenuto conto anche dell'erosione complessiva della marginalità del settore, si rende necessario il raggiungimento di più elevati livelli di efficienza, anche attraverso processi di ottimizzazione del "cost to serve".

Ulteriori elementi di attenzione derivano dall'analisi comportamentale della clientela che ha evidenziato un sempre crescente interesse verso la multicanalità per la gestione dei bisogni ricorrenti che non necessitano del supporto diretto del proprio gestore di relazione, determinando un costante, progressivo e significativo calo dell'operatività tradizionale allo sportello.

Relativamente a quanto sopra, in ottica di miglioramento del livello di competitività del Gruppo, da focalizzare in particolare sul presidio della clientela primaria, quindi attenta ai servizi ad elevato valore e capace di comprenderne la qualità e la differenziazione rispetto ai competitors, diviene indispensabile non solo conseguire strutturalmente il complesso degli obiettivi dimensionali e di costo di cui alla premessa, ma realizzare altresì ulteriori interventi strategici, mirati in particolare all'assetto distributivo e alla correlata capacità di ottimizzare la gestione dei clienti, per uno sviluppo organico del Gruppo in un'auspicabile prospettiva di ripresa reddituale, produttiva e commerciale.

Capitolo 3 – Leve di intervento

In relazione al suddetto scenario di riferimento e in continuità rispetto al confermato ambito riepilogato in premessa, Capogruppo, anche in nome e per conto delle altre Banche del Gruppo UBI, comunica la decisione di dare corso, in data non antecedente al 1 gennaio 2015, agli interventi specificati in dettaglio nei successivi paragrafi e nei relativi allegati.

A. Modello di Filiale

In particolare gli interventi da realizzare riguarderanno:

- l'innalzamento, per i clienti affluent, della soglia di accesso al modello di servizio a € 100.000 (dagli attuali € 50.000), con individuazione di due diverse tipologie di portafoglio, Affluent "premium", per la clientela con più elevate disponibilità finanziarie, che investe in tutte le forme di raccolta, altamente fidelizzata, con elevata anzianità di relazione e mediamente fruitrice dei servizi della multicanalità; Affluent "investitore", per clienti "più tradizionali", con età media più alta, masse da raccolta e cross-selling elevati, caratterizzati da esigenze di investimento di base (acquisto titoli) e con un limitato attuale utilizzo della multicanalità;
- l'affinamento del servizio del Mass Market Team, individuando ambiti di maggior focalizzazione su prodotti di investimento, finanziamento e servizi;

- il rafforzamento della gestione della clientela Small Business con focalizzazione della rete sullo sviluppo delle imprese a valore e sulla gestione della clientela POE liquida all'interno del modello di servizio privati investitori;
- la riarticolazione della forza sviluppo per tipologia di clientela.

Sotto il profilo commerciale, sono previsti tre diversi livelli di applicazione del modello, tendenzialmente in funzione della dimensione della filiale interessata, secondo il seguente schema di massima:

- filiali con almeno due gestori dedicati Affluent, almeno un gestore Small Business, due o più referenti clienti e uno o più addetti clienti del Mass Market Team;
- filiali con un gestore Affluent (unico per i clienti premium/investitori) e/o un gestore Small Business, due o più referenti Clienti e uno o più addetti clienti del Mass Market Team;
- filiali senza gestori dedicati Affluent e/o Small Business, con un solo Referente Clienti e/o Addetto Clienti.

B. Razionalizzazione della rete di Filiali

L'ottimizzazione della presenza sul territorio della rete di sportelli verte innanzitutto su alcune linee guida finalizzate al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della Banca.

Per individuare gli interventi di razionalizzazione sono stati considerati i seguenti elementi:

- il livello attuale di redditività;
- la dimensione dei punti vendita al fine di ottimizzare l'applicazione del nuovo modello di filiale;
- la distanza rispetto a sportelli limitrofi.

Relativamente al punto in esame, il progetto individua quali principali ambiti la chiusura di Filiali e Minisportelli, la riqualificazione in Minisportello di Filiali, nonché l'eventuale correlata ridefinizione delle tipologie delle filiali interessate al modello "filiali capofila/aggregate" (cfr. All. A, B e C).

C. Evoluzione operatività di sportello

In coerenza con i livelli di operatività, che evidenziano da anni un trend in costante decrescita del volume di operazioni svolte allo sportello - soprattutto alla luce del sempre maggiore utilizzo dei canali diretti da parte della clientela - si impone la necessità di procedere alla razionalizzazione delle strutture operative della rete distributiva, con la finalità di perseguire un adeguato recupero di efficienza e produttività.

D. Poli territoriali

Con la confermata finalità di proseguire nel processo di ottimizzazione della distribuzione delle attività sui diversi ambiti geografici a livello di Gruppo, in un'ottica di favorire soluzioni per una gestione delle eccedenze di organico che attenuino quanto più possibile i riflessi sui lavoratori, viene promossa un'iniziativa organizzativa che in sintesi prevede:

1. la costituzione di un polo territoriale di UBI Sistemi e Servizi a Genova dedicato all'attività di Assistenza Clienti, anche per favorire il riassorbimento di dissinergie dimensionali presenti sul territorio;
2. il rafforzamento del polo territoriale di UBI Sistemi e Servizi a Cuneo, con acquisizione delle attività di lavorazione assegni, anche per favorire l'impiego di risorse disponibili sul territorio.

Tali interventi consentiranno altresì di:

- ottimizzare l'allocatione delle attività in funzione delle risorse disponibili, anche quanto alla mobilità, relativamente alla lavorazione degli assegni;
- contenere la mobilità territoriale e i relativi costi;
- valorizzare, come già sperimentato e condiviso nell'ambito di precedenti analoghi riassetto organizzativi, la capacità, in particolare di UBISS, di assorbire operatività in modo flessibile e in funzione delle necessità rilevate sui diversi territori di radicamento delle banche, creando anche i presupposti per eventuali processi di internalizzazione di attività finalizzati al sostegno occupazionale;
- favorire la mobilità interna aziendale e/o infragruppo, per una sempre più idonea ed appropriata gestione dei fabbisogni di organico tempo per tempo rilevati nelle diverse aree territoriali.

In particolare:

Polo UBISS Genova

Costituzione di un nuovo polo dedicato all'attività di Assistenza Clienti, con un fabbisogno di organico attualmente stimabile in circa 25/30 risorse da individuare con ricorso alla mobilità infragruppo nell'ambito di Banca Regionale Europea.

Le attività che saranno svolte presso il polo di Genova avranno le stesse caratteristiche e tipologie già oggi in essere presso le analoghe strutture di Assistenza Clienti dislocate sugli altri poli territoriali di UBI Sistemi e Servizi.

Polo UBISS Cuneo

Assegnazione al Settore Bonifici di Cuneo dell'attività di lavorazione degli assegni attualmente svolta a Bergamo dal comparto assegni presso il Settore Sistemi di Pagamento, con un fabbisogno stimato di organico iniziale di almeno 20 risorse, da individuare con ricorso alla mobilità infragruppo nell'ambito di Banca Regionale Europea, con correlata ridefinizione del numero di risorse presso la sede Bergamo di UBISS, da indirizzare verso altre esigenze sul territorio di riferimento.

E. Banca Digitale

L'intervento prevede la costituzione presso UBI Banca, in sinergia con l'Assistenza Clienti di UBIS, di un nucleo, inizialmente costituito da almeno 5 risorse, per sviluppare un centro di eccellenza remoto del prodotto "Mutuo". In particolare questa nuova attività sarà focalizzata sulla gestione di un servizio completo sia verso la clientela in essere che quella prospect, principalmente attraverso i canali diretti (telefono, internet, etc.).

Inoltre, si conferma che sono previsti ulteriori interventi di riorganizzazione che potranno riguardare alcune società prodotto, compreso quello già comunicato di integrazione tra IW Bank e UBI Private Investment.

Gli anzidetti interventi formeranno oggetto, ove previsto, di successive informative di dettaglio e connesse procedure sindacali, da attivarsi secondo le previsioni di legge e di contratto in base ai tempi di realizzazione previsti per tali manovre.

Il complesso degli interventi sopra indicati (punti da A. a E.), da completarsi entro e non oltre il 1° semestre 2015, interesserà almeno n. 1.277 unità full time equivalent (comprehensive degli efficientamenti residui in tabella A delle premesse), di cui, in funzione della sostenibilità delle leve utilizzabili, almeno 500 da conseguire entro e non oltre il 2° semestre 2014, in aggiunta ovviamente al reimpiego già previsto di risorse per lo sviluppo, come da tabella di seguito riportata:

Tabella B

(forza lavoro)

| | Eccedenze totali | di cui entro 2 ^a sem 2014 | Eccedenze residue | Sviluppatori residui |
|--------------------------------|---------------------|---|----------------------|-------------------------|
| UBI - UBI Academy | 180 | 35 | 145 | |
| UBIS | 177 | 79 | 98 | |
| Totale UBI / UBIS | 357 | 114 | 243 | |
| BBS | 145 | 65 | 80 | 174 |
| BPA | 90 | 44 | 46 | |
| BPB | 70 | 70 | 0 | |
| BPCI | 85 | 39 | 46 | |
| BRE | 200 | 52 | 148 | |
| BVC | 10 | 9 | 1 | |
| CARIME | 305 | 99 | 206 | |
| Totale Banche Rete | 905 | 378 | 527 | |
| Totale Società Prodotto | 15 | 8 | 7 | |
| Gruppo UBI | 1.277 | 500 | 777 | |
| | | | 174 | |

Capitolo 4 - Riflessi sulle condizioni di lavoro del Personale

Relativamente al complesso delle eccedenze evidenziate nella tabella B) che precede, dovranno essere ricercate le più idonee soluzioni da intraprendere per attenuare le ricadute sociali sui lavoratori.

In particolare, per quanto concerne il numero di almeno 500 eccedenze da gestire entro il 31.12.2014 - tenuto anche conto degli effetti economici e di organico conseguenti al generalizzato rientro dal 2015 delle risorse interessate a periodi di assenza per sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, e del numero delle eccedenze che ancora residuano (tab. A delle premesse) - ci si potrà avvalere del complesso degli strumenti indicati dalle normative vigenti in materia di riduzione dei livelli occupazionali, ivi compreso il ricorso a forme di flessibilità dell'orario di lavoro e alle prestazioni del D.M. n. 158/2000 e successive modifiche e integrazioni .

L'attuazione di tutto quanto illustrato potrà determinare, relativamente all'entità complessiva delle eccedenze dichiarate:

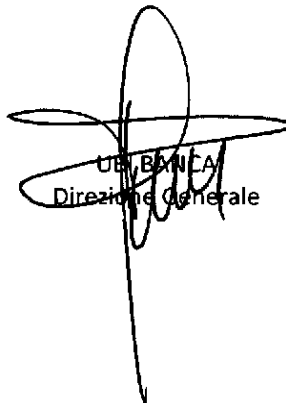
- a) il ricorso all'istituto del distacco infragruppo di singoli dipendenti o di gruppi di lavoratori;
- b) il riposizionamento professionale derivante principalmente dalla revisione del modello di filiale e dalla razionalizzazione della Rete, con conseguenti percorsi di riqualificazione e riconversione professionale che saranno supportati da specifica attività formativa, individuata in modo da fornire alle risorse le competenze richieste per il nuovo ruolo da ricoprire;
- c) l'adozione di misure di mobilità territoriale anche di tipo transitorio al fine di consentire periodi di affiancamento operativo necessario per l'espletamento delle nuove attività.

In relazione ai punti a), b) e c) troveranno ovviamente applicazione le previsioni in materia degli accordi sindacali di Gruppo citati in premessa.

Con la presente comunicazione viene fornita ai soggetti legittimati l'informativa sindacale prevista dalle vigenti normative, anche in nome e per conto delle Società controllate del Gruppo UBI.

Nel dare pertanto avvio alle procedure in oggetto e alla decorrenza dei relativi termini, rimaniamo a disposizione per gli incontri che codeste Organizzazioni Sindacali riterranno di richiedere.

Distinti saluti.


UBI BANCA
Direzione Generale

