



PIANO INDUSTRIALE UBI: GROSSI RISCHI DIETRO L'ANGOLO

Il primo incontro con l'Azienda ha evidenziato tutte le insidiose criticità di una trattativa che sin dall'inizio abbiamo percepito come complessa e piena di ostacoli.

Se per le 1.300 uscite è garantito l'accesso al Fondo di Solidarietà volontario e incentivato, che ne sarà dei circa 17.000 dipendenti che costituiranno il Gruppo UBI del futuro? Tre gli aspetti principali:

1- Che ne sarà degli storici Contratti Aziendali? La Banca dichiara che oltre il 30 giugno 2017 non applicherà più gli Accordi vigenti, di fatto disdettando i Contratti Integrativi Aziendali frutto di tradizioni consolidate e di attenzione verso il personale.

Che intenzioni ha l'Azienda per il futuro? Vorrà trattare i dipendenti come un "mero costo" o investirà maggiormente sul capitale umano, trasformando il cambiamento in un'opportunità per tutti?

2- E' giustificato il forte impatto occupazionale? I dipendenti del Gruppo caleranno da 17.700 a 16.050 con un saldo negativo di 1650 lavoratori, dimensionamento che solo in parte è giustificato dall'innovazione tecnologica e dai mutati comportamenti della clientela;

3- L'Azienda sarà in grado di offrire ruoli e professionalità?

La riorganizzazione aziendale, frutto del superamento del modello federale, porterà a nuove aree Territoriali, a nuove figure professionali, a un rilevante numero di colleghi in esubero da riqualificare. Gli attuali inquadramenti saranno mantenuti o aboliti?

Durante l'incontro di venerdì scorso, abbiamo anche puntualizzato e chiesto:

- garanzie volte ad evitare esternalizzazioni;
- la conferma della VOLONTARIETA' anche per i congedi straordinari;
- garanzie occupazionali e societarie per UBISS e per tutte le Società del Gruppo;
- mantenimento dei Poli territoriali con i relativi dimensionamenti;
- chiarimenti sui "numeri" degli esuberi determinati dal Piano, che prevede 600 prepensionamenti entro il 30/6/2017, ulteriori 700 (già finanziati) e successivamente altri 650 esuberi stimati;
- chiarimenti sull'organizzazione e gestione del Personale in tutti i territori;
- chiarimenti sulla tempistica della chiusura delle filiali;
- nessuna deroga alle previsioni del CCNL e informazioni sulle ricadute del Piano sui dirigenti.

Con la nuova BANCA UNICA sarà necessario favorire la diffusione di **UNA CULTURA AZIENDALE** che faccia sentire tutti parte della stessa realtà: **UFFICI CENTRALI E FILIALI**.

Andrà rafforzato il senso di appartenenza, migliorato il clima aziendale, evitate pressioni commerciali ingiustificate e gestito il Personale in un'ottica di sviluppo e di crescita.

A SETTEMBRE LE ASSEMBLEE

La procedura sindacale è stata sospesa per tutto il mese di agosto. Alla ripresa dei lavori a settembre l'Azienda dovrà fornire completezza di informazioni per consentire alle OO. SS. di avere chiare tutte le ricadute che il Piano Industriale avrà sui colleghi.

Riteniamo fondamentale un primo confronto con i lavoratori da realizzare convocando le Assemblee di Gruppo, che verranno organizzate dopo il periodo feriale per favorire la partecipazione di tutti.

Bergamo, 2 agosto 2016

**Fabi First-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**