



IL GRUPPO UBI SALVA LE TRE BRIDGE BANKS: MA IL CONTO LO “SCARICA” SUI DIPENDENTI, COMPLIMENTI!

Questo è quanto sta emergendo in questi giorni e lascia letteralmente basiti.

È opportuno che tutti i colleghi del Gruppo ne siano a conoscenza.

La trattativa per la completa definizione del **Contratto Aziendale di UBI e UBIS** (che in prospettiva riguarderà anche i colleghi delle tre Bridge Banks e delle Società prodotte) sta entrando nel vivo ed emerge sempre più chiaramente la volontà dell'azienda di fare **“tabula rasa”** di diritti storici, a dimostrazione del passaggio in SPA.

Lascia sconcertati l'approccio verso quei capitoli che hanno un'elevata valenza sociale: borse di studio per figli studenti, indennità varie, pacchetto giovani, permessi retribuiti, permessi Legge 104/92. Alcuni esempi:

Permessi retribuiti. Attualmente la normativa copre varie casistiche con giorni specifici di permesso a seconda della problematica (inserimento figli all'asilo, ricovero familiari, ricovero figli, assistenza intervento chirurgico, ciclo terapie, visite mediche, ecc...).

Il “taglio” proposto risulta inspiegabile soprattutto considerando che l'**utilizzo medio pro-capite dei permessi** risulta essere di **3,42 ore** all'anno (lo ribadiamo, ORE, non giornate)!

Un dato medio nettamente inferiore a quello delle giornate di festività soppresse o di banca delle ore, scadute e non fruite, su cui l'azienda fa già ampiamente cassa!

Evidentemente infastidita da cotanto “abuso”, l'azienda vuole intervenire con un taglio drastico.

Borse di studio per i figli. L'azienda conferma la volontà di “tagliare” in maniera pesantissima, togliendo pure il riconoscimento per chi studia “con merito”.

Rimane inascoltata la richiesta di estendere la possibilità di fruire di **ulteriori permessi per legge 104** a tutti i dipendenti del Gruppo, lasciando perdurare una **discriminazione odiosa** proprio tra chi si trova in condizioni di maggiore difficoltà.

I DIPENDENTI: UNA ZAVORRA E UN FASTIDIO?

Aniché addivenire ad un nuovo **Contratto Aziendale al passo coi tempi e soprattutto con una attenzione particolare al Welfare**, l'azienda sembra guidata da uno spasmodico obiettivo di “taglio radicale dei costi”. In questo modo il sospetto che “qualcuno” voglia scaricare sui Dipendenti i costi dell'acquisizione delle tre Bridge Banks si fa sempre più evidente.

Eppure per meglio comprendere quanto i **Dipendenti del Gruppo UBI** abbiano effettivamente **bisogno di essere “raddrizzati”** basterebbe questo dato:

- media annua assenze per malattia nel settore privato in Italia **18,4 giorni**;
- media annua assenze per malattia in UBI Banca **5,23 giorni**.

E pensare che la trattativa sul nuovo Piano Industriale non è ancora iniziata...

Bergamo, 4 luglio 2017

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