



**DOCUMENTO POLITICO PER  
L'ASSEMBLEA COSTITUTIVA DEL  
GRUPPO UBI BANCA**



## Sommario

PREMESSA .....	3
ASPETTI POLITICI DEL PIANO INDUSTRIALE VIGENTE .....	4
LA FISAC-CGIL NEL GRUPPO UBI .....	5
LINEE GUIDA PROGRAMMATICHE.....	6
<i>Esternalizzazioni di attività lavorative o di società prodotte</i> .....	6
<i>Politiche commerciali</i> .....	7
<i>Pari opportunità</i> .....	8
<i>Formazione</i> .....	8
<i>Salute e sicurezza</i> .....	8
<i>Armonizzazione dei fondi previdenza/evoluzione del sistema di copertura sanitaria</i> .....	9
<i>Mobilità territoriale</i> .....	9
<i>Ulteriori obiettivi</i> .....	9

## PREMESSA

La crisi che negli ultimi dieci anni ha coinvolto gran parte delle economie mondiali ha determinato pesanti ripercussioni sull'occupazione, ha acuito disuguaglianze e ingiustizie sociali.

Le politiche di austerità si sono dimostrate inadeguate come possibilità di rappresentare la via per la quale uscire dalla crisi.

Le scelte compiute sul piano legislativo (dalla legge sulle pensioni al *Jobs Act*) - lungi dal far ripartire lo sviluppo del Paese - hanno prodotto vere e proprie ferite nel corpo sociale, alimentando divisioni e minando ulteriormente i valori di solidarietà e coesione su cui una comunità dovrebbe fondarsi.

L'Italia appare sempre più lacerata e divisa: il divario tra Nord e Sud si conferma in tutta la sua drammaticità, a partire dai dati relativi al lavoro, che continua a rappresentare la vera emergenza del Paese: il tasso di disoccupazione nel Mezzogiorno (19,4%) è quasi tre volte quello del Nord (6,9%) e circa il doppio di quello del Centro (10,0%). Dati preoccupanti, ma che al tempo stesso non danno conto del dilagare - al Nord, al Centro, al Sud - del lavoro precario e sottopagato.

Agli effetti devastanti della crisi si aggiunge l'inquietudine generata dai processi migratori fronteggiati con risposte inadeguate e non strutturali. Il fenomeno ha caratteristiche epocali ed è prodotto dall'acutizzarsi di guerre, terrorismo e povertà che colpiscono ormai decine di milioni di persone e che lo rendono di fatto inarrestabile.

L'Europa, alle prese con le incertezze politiche, economiche e sociali dei singoli Paesi membri, sembra aver abbandonato l'obiettivo di una gestione comune del fenomeno migratorio rispettosa dei valori di libertà e di garanzia dei diritti umani che dovrebbero costituire le fondamenta della UE.

In Italia l'esito delle elezioni del 4 marzo scorso, con l'affermazione delle forze cosiddette "antisistema", appare come l'espressione del malcontento diffuso, originato dai gravi problemi che tuttora attanagliano il nostro Paese.

Nel 2008 il settore del credito del nostro Paese era risultato il meno colpito dalla crisi mondiale che alla sua origine aveva un carattere prettamente finanziario.

Il perdurare però della crisi e la sua trasformazione in crisi economica hanno penalizzato il nostro settore che nel corso degli ultimi anni ha evidenziato grosse difficoltà nell'approvvigionamento di denaro, ha visto la crescita esponenziale di incagli e sofferenze ed è stato fortemente condizionato dalle politiche europee in materia di credito: da Basilea 1, 2 e 3, al rigore imposto dalla BCE, che esercita una influenza determinante sui principali gruppi bancari europei.

La situazione di crisi ha evidenziato forti problematicità nella gestione di molte banche italiane. La gestione clientelare del credito da parte di alcuni dirigenti ha acuito situazioni già critiche fino a provocare situazioni di sostanziale fallimento aziendale con gravissime ripercussioni sulla relazione tra istituti di credito e *stakeholders*. Ripercussioni che in alcune realtà hanno originato una vera e propria contrapposizione tra clienti e lavoratori bancari acuita dal cosiddetto decreto salva-banche.

L'innovazione tecnologica e finanziaria, la maggior apertura del mercato italiano con l'ingresso di operatori esteri, le nuove regolamentazioni europee più restrittive sulla gestione del credito, hanno determinato per i gruppi bancari di medie dimensioni la necessità di processi aggregativi che potessero consentire di raggiungere obiettivi di rafforzamento competitivo e preservare nello stesso tempo le specificità che ciascun gruppo esprime a livello locale, sia in termini di competenze sul mercato, che di legame con i territori.

La crisi nella gestione di alcune realtà bancarie ha inoltre determinato la necessità, per alcuni gruppi bancari, di interventi a sostegno, determinando nuove fusioni e incorporazioni.

Anche il Gruppo UBI è stato interessato da questi processi e sotto la guida della BCE e della Banca d'Italia ha incorporato tre nuove realtà bancarie.

## **ASPETTI POLITICI DEL PIANO INDUSTRIALE VIGENTE**

Il piano industriale vigente e valido fino al 2020, nato a partire dalla trasformazione da "popolare" a SpA, si caratterizza per due ambiziose operazioni: la fusione per incorporazione nella capogruppo UBI delle sette banche rete, completata nel 2017, e la fusione per incorporazione in UBI Banca delle tre ex *Bridge Banks*, conclusa a febbraio 2018. Entrambe le operazioni si sono rivelate complesse e hanno richiesto un impegno straordinario da parte dei lavoratori coinvolti, nei confronti dei quali non è mai venuta meno (anzi si è via via sempre più esasperata) la concomitante pressione da parte del *management* finalizzata al conseguimento di ambiziosissimi obiettivi commerciali.

I principali indicatori che definiscono il Gruppo dopo le due operazioni definiscono una rete commerciale di circa 1.900 sportelli (la quarta rete distributiva in Italia), circa 21.400 dipendenti e oltre 4 milioni di clienti che generano 92,3 miliardi di impieghi netti, 94,4 miliardi di raccolta diretta, 96,5 miliardi di raccolta indiretta.

Se il superamento del modello federale nasce dall'esigenza di razionalizzazione organizzativa ed economica, l'acquisizione delle *Bridge Banks*, insieme all'intervento del Fondo Nazionale di Risoluzione, ha favorito il superamento della loro fase di commissariamento e consentito a UBI di acquisire le tre realtà al prezzo simbolico di un euro, beneficiando altresì di importanti risparmi fiscali quantificati in oltre 600 milioni di euro in Dta (*Deferred tax assets*): nel contempo ha anche portato UBI a dover ottemperare alle disposizioni della BCE condizionando di fatto l'aggiornamento del piano industriale con una richiesta di aumento del capitale e puntando, ancora una volta, ad un significativo

taglio dei costi (nonostante i risvolti di profittabilità dell'operazione più volte dichiarati dai vertici aziendali). Sono sempre meno marcate invece politiche di crescita di volumi e redditività (che vadano al di là delle già citate esasperate pressioni commerciali) e resta da dimostrare la volontà annunciata di sostenere lo sviluppo e il sostegno alle economie locali dei territori "acquisiti".

Continuano altresì a destare preoccupazione le scelte organizzative che lasciano trapelare una strisciante e progressiva volontà di disimpegno dai territori del Mezzogiorno, dove più alto è il problema occupazionale.

La gestione delle ricadute sui lavoratori dei piani industriali e dei loro aggiornamenti hanno comportato un lavoro impegnativo da parte del tavolo sindacale e l'azione della FISAC CGIL è stata determinante per raggiungere importanti risultati e sottoscrivere accordi equilibrati: dall'armonizzazione della contrattazione di secondo livello per tutte le aziende del Gruppo alla gestione volontaria e incentivata degli esuberanti; dall'accordo sui cosiddetti "controlli a distanza" alla costituzione di commissioni già operative per il presidio di argomenti di notevole interesse sindacale (formazione, politiche commerciali ecc.); dal passaggio dal contratto del commercio a quello del credito dei colleghi di Prestitalia, all'estensione delle coperture assicurative ad un maggior numero di colleghi.

Per ovvie ragioni di differenti sensibilità delle varie sigle oltre che per le naturali divergenze di interessi con la controparte, i risultati raggiunti non rispecchiano appieno gli obiettivi che come FISAC CGIL del Gruppo ci eravamo proposti. Nonostante questo tutti gli accordi meritano un giudizio positivo: essi sono stati approvati dal gruppo dirigente della nostra Organizzazione e in molte occasioni sottoposti nelle assemblee al giudizio dei lavoratori che li hanno giudicati, nel complesso, favorevolmente.

## **LA FISAC-CGIL NEL GRUPPO UBI**

I recenti esodi di lavoratori di UBI Banca nel fondo di settore non hanno ridotto in percentuale il numero dei lavoratori che ci affidano la delega per la rappresentanza sindacale. È un riconoscimento costante all'impegno, alla dedizione e alla competenza delle tante delegate e dei tanti delegati che si dedicano con passione alla tutela sindacale dei loro colleghi. Un lavoro che si esprime a partire dalla tutela individuale fino alla contrattazione di Gruppo sempre alla ricerca di una più efficace azione sindacale.

Il quadro dirigente che si configurerà dopo l'Assemblea Costitutiva andrà supportato attraverso una organizzazione che possa fornire ai delegati e alle RSA sul territorio strumenti efficaci per l'azione sindacale. La "copertura" dei territori, la diffusione tempestiva delle informazioni, la formazione, dovranno essere temi da porre al centro dell'attenzione dei prossimi componenti del gruppo dirigente della FISAC CGIL del Gruppo.

Rispetto al lavoro sin qui svolto sarà necessario sviluppare una maggiore attenzione verso le società prodotte e in particolare alla tutela occupazionale e professionale dei lavoratori, ma anche una maggiore attenzione alle peculiarità che esprimono in termini di pressioni

“progettuali”, demansionamenti, eccessivo ricorso a “consulenze”, difficoltà a delineare percorsi professionali.

Analoga attenzione e impegno andranno rivolti alle strutture di direzione centrale e ai poli di recente costituzione che vedono la presenza di centinaia di lavoratori; tra questi sempre più rilevante è il numero di coloro che svolgono attività telefonica: nei loro confronti andrà migliorata e potenziata la nostra capacità di rappresentanza e tutela.

Più in generale andrà rafforzata la presenza della FISAC CGIL di UBI sui territori attraverso una relazione stretta e costante con i lavoratori, ponendo particolare attenzione verso gli ambiti che sono maggiormente coinvolti nei cambiamenti organizzativi: cambiamenti che dovremo essere in grado di seguire passo passo, così come dovremo essere in grado di conoscere l'organizzazione del lavoro e le condizioni in cui esso si svolge, in situazioni rese sempre più difficili dai carichi crescenti, dalle politiche commerciali “aggressive”, dalle cosiddette “pressioni progettuali”.

È un compito non facile in un Gruppo che ha raggiunto una notevole estensione dal punto di vista dell'insediamento territoriale, nonché per la sua articolazione in diverse società e unità produttive con caratteristiche profondamente diverse le une dalle altre: la FISAC CGIL ha però le competenze, le professionalità, la passione e la dedizione necessarie per raggiungere tali obiettivi; andranno messe in campo tutte le nostre energie per affrontare un periodo che si delinea, a dir poco, turbolento

La segreteria di coordinamento e il direttivo che usciranno dall'Assemblea Costitutiva, nel rispetto dei compiti definiti dallo Statuto della FISAC CGIL, dovranno impegnarsi al meglio per affrontare le importanti questioni sindacali che il Gruppo ha in agenda, dettate dal piano industriale. In particolare il direttivo dovrà esercitare il proprio ruolo di definizione dell'indirizzo politico da perseguire. La delegazione trattante sarà costituita secondo le previsioni del “Regolamento strutture aziendali” (approvato dal Direttivo Nazionale FISAC del 24 e 25 marzo 2009) con il supporto della Segreteria Nazionale e dovrà, nel suo operare, essere garante del rispetto del CCNL oltre che, naturalmente, delle disposizioni di legge.

## **LINEE GUIDA PROGRAMMATICHE**

Il presente e l'immediato futuro del Gruppo UBI sono caratterizzati da importanti temi sindacali che coinvolgono i lavoratori e per i quali è necessario esplicitare, seppure sommariamente, le linee guida che caratterizzeranno l'operato FISAC CGIL del Gruppo UBI. Fermo restando quello che sta alla base del nostro impegno sindacale: la tutela e l'incremento dell'occupazione su tutto il territorio nazionale; il rispetto del CCNL e degli accordi sottoscritti nel gruppo.

### **Esternalizzazioni di attività lavorative o di società prodotte**

Il piano industriale di UBI, presentato nel giugno 2016 e oggetto di revisione nel maggio 2017 a seguito dell'acquisizione delle *Bridge Banks* prevede la riduzione di circa 3.000

lavoratori, l'uscita dei quali sarebbe gestita non solo mediante il ricorso agli esodi volontari: tra le ulteriori leve invocate dall'azienda, seppure non esplicitamente, è lecito temere il ricorso ad esternalizzazioni di attività e lavoratori, se non di intere società prodotte.

Il coinvolgimento di istituzioni economiche anche sovranazionali nell'operazione di acquisizione delle *Bridge Banks* rende particolarmente delicato lo scenario che si delinea, avendo quelle stesse istituzioni indicato la strada di una riduzione degli organici non solo legata a misure di ridotto impatto sociale.

Durante la trattativa di aggiornamento del piano Industriale, conclusasi con l'accordo quadro del 26 ottobre 2017, l'argomento è stato ampiamente dibattuto tra le parti e si è convenuto di ricercare "nella misura massima possibile [...] soluzioni interne al Gruppo".

Proprio perché non è stata possibile un'esclusione categorica del ricorso ad esternalizzazioni, la vigilanza e l'attenzione a tutti i segnali in quella direzione devono restare alti per mettere in campo tutti gli strumenti possibili per contrastare con il massimo impegno operazioni disgreganti per i lavoratori del Gruppo.

Occorre ricordare che, nonostante la ferma opposizione della nostra sigla, il Gruppo ha già operato esternalizzazioni ai danni dei colleghi che svolgevano attività di Banca Depositaria ceduti a RBC Dexia nel 2009 (parzialmente tutelati da previsioni di reintegro) e dei colleghi - principalmente colleghe - di Banca Fiduciaria ceduti nel 2015 a Unione Fiduciaria SpA con applicazione del contratto del commercio.

## Politiche commerciali

Le politiche commerciali del Gruppo sono fonte di indebite pressioni e conseguente stress lavorativo tra i colleghi. Già dal 2010 il Gruppo si è dotato di un innovativo accordo sul tema con definizione di limiti e impegni che restano tuttora più favorevoli per i lavoratori anche rispetto al recente accordo nazionale in materia (febbraio 2017). Nonostante nel 2010 l'accordo fosse stato patrocinato per parte aziendale direttamente dal Consigliere di Amministrazione, non possiamo esimerci dal constatare che la sua applicazione è stata più volte disattesa dall'azienda e questo in modo particolare a partire dallo scorso anno: durante i due ultimi incontri sul tema tenuti con le parti sindacali, l'azienda si è chiaramente espressa per una "supremazia" del risultato rispetto al "benessere" del dipendente - importante - ma che viene solo in seconda battuta. Una posizione inaccettabile per il sindacato come riportato in tutti i comunicati unitari.

A questo atteggiamento di sottovalutazione delle condizioni di lavoro dei colleghi possiamo senz'altro ascrivere il rimarcabile episodio della comunicazione alla clientela di avvenuto aumento di commissioni giustificato dall'incremento dei costi del personale.

Sul tema delle politiche commerciali è stata di recente costituita una commissione di Gruppo - già operativa - con l'obiettivo di declinare l'accordo nazionale in UBI recuperando il più possibile lo spirito messo in campo nel 2010.

Per la FISAC CGIL resta fondamentale il coinvolgimento dei delegati sui territori: sia per questa ragione, sia per affrontare temi aventi specificità territoriale intendiamo avvalerci della possibilità di richiedere la convocazione della commissione in ambiti territoriali diversi dalla consueta sede di Bergamo.

### **Pari opportunità**

Nel rispetto dei valori statuari della CGIL la FISAC del Gruppo UBI si adopererà, anche grazie all'apposita commissione di prossima istituzione e di concerto con le strutture di coordinamento nazionali, per attuare una concreta realizzazione dei principi di pari opportunità e di non-discriminazione. Sarà necessario monitorare e proporre soluzioni per contrastare le differenze di trattamento tra colleghi generate principalmente dal genere ma anche da disabilità o da condizioni particolari.

Costante attenzione, in continuità con quanto fatto sino ad oggi, sarà da porre al tema della conciliazione dei tempi vita-lavoro, trovando soluzioni negoziali sempre più favorevoli per i colleghi.

### **Formazione**

La FISAC CGIL del Gruppo UBI considera la formazione in tutte le sue forme come un valore insostituibile della crescita professionale e una tutela indispensabile nella crescente complessità del mondo finanziario e bancario con le sue relative possibilità di sanzioni civili e penali a carico dei lavoratori.

Per questo, anche attraverso il lavoro della commissione già operativa, la FISAC si impegna a rendere effettivo il coinvolgimento delle parti sindacali nei percorsi che portano alla sottoscrizione di accordi per l'ottenimento dei fondi FBA.

Inoltre la nostra sigla dovrà impegnarsi a rendere sempre più fruibile per i colleghi la cosiddetta "formazione a distanza" senza rinunciare a prediligere la formazione "in aula" come veicolo principale della trasmissione della conoscenza.

### **Salute e sicurezza**

È indispensabile avviare un percorso che porti al rinnovo degli RLS e alla loro elezione dove (pur essendo previsti dagli accordi in vigore) essi non risultano presenti, affinché queste figure possano garantire, nell'indipendenza del loro mandato, la necessaria tutela delle condizioni lavorative per i colleghi del Gruppo.

L'ambito RLS non può essere considerato terreno di proselitismo e improprio oggetto di influenza. È necessaria una corretta interpretazione del ruolo senza trascurare l'apporto che le sigle sindacali possono dare in un clima di collaborazione e di comunità di intenti.

L'accordo che andrà sottoscritto a livello di Gruppo sul tema degli RLS dovrà recepire questi criteri fornendo, nel contempo, adeguate agibilità.



Nell'iniziativa degli RLS particolare attenzione andrà posta al tema dello *stress* da lavoro correlato: un fenomeno in crescita preoccupante nel nostro settore come dimostrato da studi e indagini effettuate sul territorio nazionale, strettamente connesso a quello delle pressioni commerciali indebite.

### **Armonizzazione dei fondi previdenza/evoluzione del sistema di copertura sanitaria**

Gli importanti accordi di armonizzazione della contrattazione di secondo livello per le ex-banche rete e per le società prodotto prima e per le *Bridge Banks* poi, hanno segnato un'importante tappa nell'uniformità di trattamento economico e normativo per i colleghi del Gruppo UBI: una tappa attesa da dieci anni. Restano però ancora delicati capitoli di armonizzazione da realizzare: la "selva" di fondi previdenza esistenti e stratificatisi nella storia delle diverse aziende e un sistema di copertura sanitaria e assicurativa esteso a tutti i lavoratori.

La FISAC CGIL è in grado di mettere a disposizione le competenze necessarie per raggiungere anche questo importante risultato.

### **Mobilità territoriale**

La mobilità territoriale dei lavoratori del nostro settore è una caratteristica delicata e spesso fonte, insieme alle pressioni commerciali, di *stress* e di incertezza rispetto alle proprie condizioni di conciliazione tra vita privata e lavorativa. L'armonizzazione dei trattamenti economici di mobilità, seppure non ancora temporalmente realizzata, ha posto fine alla odiosa differenziazione tra colleghi anche in termini di "deterrenza" diversa nei confronti di possibili trasferimenti disposti dall'azienda.

Restano comunque da analizzare le situazioni particolari che si determinano, dovendo considerare le diverse caratteristiche che la mobilità assume in ciascuna zona geografica dove insiste il Gruppo. La FISAC, attraverso la commissione costituita, dovrà cercare di proporre soluzioni che riducano al minimo spostamenti fisici dei lavoratori.

### **Ulteriori obiettivi**

Senza sminuirne l'importanza è doveroso elencare rapidamente gli altri obiettivi che la FISAC del Gruppo UBI si prefigge nei prossimi mesi per quanto riguarda l'attività negoziale:

- un accordo di Gruppo sullo *Smart Working* e più in generale sulle politiche di conciliazione;
- un accordo sulla cosiddetta "banca del tempo" in ottica solidaristica e con il contributo dell'azienda;
- la definizione di un nuovo sistema di inquadramenti per i ruoli previsti dal nuovo assetto distributivo e per le figure presenti negli uffici centrali;
- una riflessione sul tema della Responsabilità Sociale di Impresa, in quanto possibile ambito per intervenire sulle scelte commerciali e strategiche di UBI, avendo come



---

obiettivo una maggiore tutela di tutti gli *stakeholders* coinvolti, a partire dai lavoratori che rappresentiamo.

Roma, 18 maggio 2018