



**FISAC CGIL Gruppo UBI**

# **ASSEMBLEA COSTITUTIVA DEL COORDINAMENTO DI GRUPPO UBI**

**27 e 28 giugno 2018**

## **DOCUMENTO POLITICO CONCLUSIVO**

### **PREMESSA**

La profonda trasformazione del settore bancario - investito da una crisi drammatica che ancora oggi non si può dire pienamente superata - ha riguardato in misura significativa la storia recente del Gruppo UBI.

L'attività negoziale che la FISAC CGIL ha svolto unitariamente alle altre Organizzazioni sindacali ha accompagnato la realizzazione del Piano industriale nelle diverse fasi fino ad oggi attuate, governando le eccedenze di personale attraverso soluzioni a ridotto impatto sociale. Nel contempo è stato definito il percorso di armonizzazione contrattuale finalizzato a garantire a tutti i dipendenti di UBI un contratto integrativo uniforme, in una logica inclusiva e attraverso il superamento delle diversità che ancora caratterizzavano la contrattazione di secondo livello alla vigilia della costituzione di Banca unica.

A fronte degli elementi positivi qui sintetizzati, è evidente come un'effettiva integrazione e il raggiungimento di un assetto organizzativo efficiente e di adeguate condizioni di lavoro all'interno del Gruppo, appaiano ancora come obiettivi non di imminente realizzazione.

In uno scenario caratterizzato da luci e ombre, si può immaginare il delinearsi di ulteriori operazioni societarie destinate a coinvolgere l'intero Gruppo UBI.

Tutti questi elementi rendono evidente la necessità per la FISAC CGIL - che conclude oggi i suoi lavori nell'ambito dell'Assemblea costitutiva di Gruppo - di individuare le priorità di intervento e le linee guida della propria azione.

## **ESTERNALIZZAZIONI DI ATTIVITÀ LAVORATIVE O DI RAMI D'AZIENDA**

L'accordo quadro relativo all'aggiornamento del Piano industriale 2019-2020 ha previsto l'impegno delle Parti a privilegiare il ricorso a strumenti che consentano la gestione dei processi di riduzione di organico attraverso soluzioni interne al Gruppo.

A fronte di una formulazione certamente utile a definire un indirizzo, ma non pienamente cogente, se confrontata con l'obiettivo di parte sindacale di escludere qualsiasi forma di esternalizzazione, la FISAC CGIL conferma la propria ferma opposizione ad ogni ipotesi di questa natura.

Analoga attività di contrasto dovrà essere messa in campo qualora si delineassero scenari di cessione di attività.

Anche la vendita degli NPL (di cui Massiah ha confermato di recente la cessione di una prima tranche nel terzo trimestre dell'anno) denota forti criticità per le potenziali ricadute sul piano sociale (rischio di speculazioni finanziarie da parte di terzi in danno di territori e clienti) e occupazionale (conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori attualmente impegnati nella gestione dei crediti deteriorati).

## **OCCUPAZIONE**

A fronte delle uscite di personale definite dai piani di esodo, derivanti dagli accordi sindacali via via sottoscritti, le Organizzazioni sindacali di UBI hanno sempre rivendicato e ottenuto l'inserimento di numeri significativi di nuove risorse.

La FISAC CGIL di UBI si impegna a proseguire tale percorso che vede:

- da un lato la gestione delle eccedenze di personale attraverso il ricorso a misure di carattere volontario e a ridotto impatto sociale;
- dall'altro la tutela dei livelli occupazionali mediante la definizione di piani di assunzione di giovani.

Un maggiore impegno andrà messo in campo affinché gli inserimenti di nuovo personale, e in particolare di giovani, siano indirizzati al Centro e al Sud, dove più elevato è il tasso di disoccupazione (rispettivamente due e tre volte quello del Nord).

## **PRESSIONI COMMERCIALI**

Le pressioni commerciali esasperate rappresentano oggi un problema drammatico che la FISAC CGIL intende affrontare con determinazione.

Nelle ultime settimane la nostra Organizzazione ha svolto spesso un'azione di sollecitazione e di stimolo nei confronti delle altre sigle, affinché alcuni gravi episodi, lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di UBI - il più emblematico dei quali è rappresentato dalla comunicazione alla clientela in cui l'aumento delle spese è stato imputato all'incremento del costo del lavoro - determinassero una reazione forte e immediata di parte sindacale.

La realtà che ogni giorno le lavoratrici e i lavoratori ci rappresentano rende evidente come gli interventi che l'azienda dichiara di effettuare per richiamare le figure in posizioni di

responsabilità a un comportamento in linea con i valori del Gruppo (*"Fare banca per bene"*) siano nel complesso insufficienti.

Pur nella consapevolezza che le pressioni commerciali esasperate rappresentano un problema di settore, e quindi di non immediata soluzione, la FISAC CGIL si impegna a mettere in campo qualsiasi iniziativa necessaria a realizzare un clima lavorativo adeguato, in cui siano garantiti il rispetto della dignità e della professionalità. Non va escluso il ricorso alla mobilitazione attraverso un percorso da costruire in ambito unitario.

## **FORMAZIONE**

La formazione rappresenta un fattore indispensabile per la crescita professionale, nonché un elemento di tutela rispetto alla crescente complessità del mondo bancario e finanziario e alle responsabilità individuali a carico delle lavoratrici e dei lavoratori che ne derivano.

La FISAC CGIL dovrà intensificare il proprio impegno affinché le lavoratrici e i lavoratori siano posti nelle condizioni necessarie ad acquisire tutte le competenze necessarie a un consapevole svolgimento dei compiti assegnati.

A questo fine la formazione inerente a normative che prevedono responsabilità personali del dipendente dovrà prevedere appropriati moduli di docenza in aula.

Occorrerà che i dirigenti FISAC CGIL si avvalgano della facoltà, prevista dagli accordi in materia, di partecipare alle attività formative finanziate, vigilando affinché non venga attribuita una finalità commerciale (con relativo corollario di pressioni) a corsi aventi altra natura.

Non più rinviabile appare la necessità di rivendicare condizioni che rendano effettivamente proficua la formazione a distanza (la cui fruizione deve avvenire in orario di lavoro), adottando adeguate soluzioni tecnico-organizzative, che impediscano tra l'altro che sia contestualmente svolta la consueta attività lavorativa.

Un'attenzione peculiare andrà rivolta alla formazione nella società di servizi, dove elevato rimane il ricorso alla attività di consulenti esterni. L'erogazione di formazione di livello avanzato deve costituire la via per promuovere la crescita di professionalità interne all'azienda, via attraverso la quale è possibile garantire la salvaguardia dei livelli occupazionali.

## **PARI OPPORTUNITÀ - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA TEMPI DI LAVORO**

I principi di pari opportunità non trovano una concreta applicazione in UBI, gruppo che vede la quasi totale assenza di donne in ruoli apicali. La FISAC CGIL intende rivendicare soluzioni e percorsi volti a favorire la realizzazione di opportunità di crescita professionali uniformi per tutto il personale, avendo attenzione non solo ai temi legati al genere, ma a tutte le condizioni che, nei fatti, possono costituire un ostacolo alla piena realizzazione personale e lavorativa, quali, per esempio, l'essere in stato di disabilità o essere affetti da patologie croniche o gravi.

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

- L'accordo sullo Smart Working, tema su cui da tempo rivendichiamo la necessità di un confronto, trattandosi di materia gestita fino ad oggi in maniera esclusivamente unilaterale da parte dell'azienda),
- Un'intesa sulla "banca del tempo" (che preveda la possibilità di "donare" a colleghi con gravi necessità personali e familiari giornate di permesso attraverso un "fondo" alimentato anche dall'azienda),

possono essere strumenti concreti per la realizzazione di effettive possibilità di conciliazione.

Più in generale andrà posta attenzione al tema degli orari di lavoro, evitando il ripetersi di scelte unilaterali da parte dell'azienda, come avvenuto nel caso di UBI Online - Assistenza clienti, dove il ricorso alla prestazione lavorativa basata sui turni è avvenuta senza la condivisione con il Sindacato.

## **SALUTE E SICUREZZA**

L'accordo che andrà sottoscritto a livello di Gruppo in tema di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sarà l'occasione per 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. La FISAC CGIL si impegna ad assumere un ruolo attivo in questo processo, con l'obiettivo di esprimere attraverso i propri delegati la competenza e l'impegno necessari a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Due sono gli ambiti in cui fin d'ora si manifesta una necessità di intervento:

- il primo è quello degli ambienti di lavoro (nei quali persino i livelli di pulizia appaiono insufficienti);
- il secondo è quello legato alla condizione di stress da lavoro correlato: un fenomeno in crescita preoccupante, strettamente connesso a quello delle pressioni commerciali indebite. In considerazione degli obblighi che la legge pone a carico del datore di lavoro in tema di salute, l'azione degli RLS potrà essere la via attraverso la quale poter esigere quel cambiamento delle condizioni di lavoro che finora si è rivelato una vana promessa.

## **MOBILITÀ TERRITORIALE**

La mobilità territoriale rappresenta tema sensibile per la condizione di incertezza e di conseguente stress che l'eventualità di un trasferimento possa determinare un improvviso peggioramento della condizione personale. L'armonizzazione dei trattamenti economici di mobilità, seppure destinata a compiersi secondo *step* temporali differenziati, ha posto fine alle differenze che per 10 anni hanno caratterizzato questo tema della contrattazione di secondo livello creando condizioni di vera e propria discriminazione tra le lavoratrici e i lavoratori di UBI aventi "provenienze" diverse.

Restano comunque da analizzare le situazioni particolari che possono determinarsi, dovendo considerare le diverse caratteristiche che la mobilità assume in ciascuna zona geografica dove insiste il Gruppo, avendo anche attenzione alle difficoltà presenti nelle aree metropolitane.

## **RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA**

Dovremo avviare una riflessione sul tema della Responsabilità Sociale di Impresa, anche in quanto ambito strategico per intervenire sulle scelte industriali di UBI, con lo scopo di conseguire una maggiore tutela di tutti gli *stakeholders* coinvolti, a partire dalle lavoratrici e dai lavoratori che rappresentiamo.

## **RAPPORTI UNITARI**

Il nostro impegno sarà quello di promuovere l'unità sindacale, anche attraverso la valorizzazione dell'iniziativa confederale.

## **LA FISAC CGIL**

Il dibattito sviluppato nel corso dell'Assemblea centrale che conclude il percorso costitutivo di Gruppo ha fatto emergere la necessità di un rafforzamento del rapporto diretto con le lavoratrici e i lavoratori e con le iscritte e gli iscritti che aderiscono alla nostra Organizzazione.

La diffusione di volantini tramite la posta elettronica o l'utilizzo di strumenti di comunicazione anche più evoluti (social, whatsapp) non sono ritenuti sufficienti ad alimentare un rapporto di fiducia che rischia al contrario di venire compromesso dal perdurare di condizioni di lavoro difficili, rispetto alle quali il Sindacato sembra non essere in grado di fornire risposte.

Occorre quindi promuovere la presenza e l'azione sui territori, e in tutte le realtà di cui si compone UBI, di rappresentanti sindacali che si sentano parte della CGIL e della FISAC e che siano adeguatamente supportati dal gruppo dirigente che scaturirà dal percorso costitutivo.

Compete a ciascuno di noi la responsabilità di fare rete, compiendo uno sforzo nella direzione dell'unità di intenti e di azione, ed essendo, sotto questo aspetto, di stimolo e di esempio nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, inclini nelle fasi di difficoltà ad alimentare divisioni che li rendono più deboli e soli.

Lo stessa logica di fare rete e costruire rapporti e relazioni positive potrà metterci nelle migliori condizioni per aprirci maggiormente alle strutture territoriali della FISAC e alle Camere del Lavoro: siamo convinti che questa scelta possa consentirci di mettere in campo un'azione più coesa e forte a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attenta ai bisogni dell'intera comunità.

Stezzano (BG), 28 giugno 2018