



FISAC CGIL Gruppo UBI

ASSEMBLEA COSTITUTIVA DEL COORDINAMENTO DI

UBI BANCA

26 e 27 giugno 2018

RELAZIONE INTRODUTTIVA DI PIERANGELO CASANOVA

Dall'ottobre 2012, quando abbiamo svolto la nostra ultima Assemblea costitutiva, sono passati solo 5 anni e mezzo.

In questo periodo, che potrebbe sembrare strano definire breve, sono successe molte cose che hanno mutato radicalmente la faccia e il corpo di UBI così come originato nel 2010 dalla fusione di Banca Lombarda e BPU.

Oggi ci troviamo qui come dipendenti di un'unica azienda, UBI Banca, ma solo fino a poco più di un anno fa perdurava il sistema federale con le sue sette banche e la capogruppo. Un sistema che era stato oggetto proprio del convegno tenuto durante la nostra Assemblea del 2012: il titolo era "Banche e Territorio, il modello federale di UBI Banca". In quel convegno il consigliere delegato Massiah ne decantava opportunità e vantaggi. Opportunità e vantaggi che sono passati, evidentemente, di moda.

Così come passata di moda deve essere stata la forma societaria di banca popolare dal momento che UBI è stata la prima banca, nell'assemblea dei soci dell'ottobre 2015, a dar seguito al decreto che il governo Renzi approvò proprio nel 2015 e che imponeva alle banche popolari più grandi, quelle con un patrimonio sopra gli 8 miliardi di euro, di trasformarsi entro la fine del 2016 in società per azioni.

Il superamento del modello federale, previsto nel piano industriale valido fino al 2020, ha trovato concretezza tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 quando le 7 banche rete: Carime, Popolare di Ancona, Popolare di Bergamo, Popolare Commercio e Industria, Banco Brescia, Banca di Valle Camonica, Banca Regionale Europea - che nel 2012 aveva già acquisito il Banco di San Giorgio - sono state fuse per incorporazione nella capogruppo UBI Banca con la creazione di 5 macroaree territoriali, che da subito abbiamo giudicato sbilanciate nella popolazione e nella copertura geografica.

Lo stesso piano industriale prevedeva, originariamente, una riduzione del personale per 2.750 risorse *full time equivalent* solo parzialmente compensate da 1.100 assunzioni per ricambio generazionale. Delle uscite “solo” 1.300 erano previste verso il fondo di solidarietà mentre 800 erano dovute a *natural attrition* e 650 da realizzarsi con altre leve. L’operazione avrebbe consentito, secondo l’azienda, un risparmio del 6% sui costi operativi. Circa 280 gli sportelli da chiudere, ad ulteriore impoverimento di una rete sportelli già decimata soprattutto al Sud.

La FISAC si è occupata da subito, e continua a farlo, degli aspetti e delle complicazioni organizzative generate dall’operazione di fusione attraverso i numerosi, costanti incontri sindacali. Incontri durante i quali, di volta in volta, ci impegniamo a mitigare le ricadute sui colleghi di scelte aziendali spesso improvvisate, a volte al limite della comprensibilità anche se dobbiamo riconoscere una certa propensione aziendale a costituire poli territoriali decentrati. Spesso però a scapito del mantenimento o dello sviluppo della professionalità.

È una buona occasione, questa Assemblea, per ringraziare tutte le compagne e i compagni che per anni hanno svolto con impegno il lavoro sindacale dentro le loro aziende, con storie, relazioni, autonomie. Un patrimonio da non disperdere nel calderone della Banca Unica senza però ignorare la necessità di adeguare il proprio lavoro alla struttura che l’azienda ha deciso di darsi.

Ad appena un anno di distanza dall’operazione Banca Unica, nel perdurare del prevedibile caos organizzativo, UBI Banca ha incorporato 3 delle 4 Bridge Banks (CariChieti, Banca Etruria e Banca Marche) e le macroaree territoriali sono diventate 7 dividendo opportunamente la precedente, enorme, area Centro-Sud. L’aggiornamento del piano tuttora in corso mira a ridurre il personale, nel Gruppo, da 22.500 persone a 19.500, al netto di nuove assunzioni e con il preoccupante raggiungimento di oltre 1.300 persone interessate dalle cosiddette e non del tutto definite “altre leve di intervento”.

Da subito il gruppo dirigente della FISAC di UBI ha voluto dimostrare la solidarietà per le gravose, fin troppo note, vicende che le compagne e i compagni delle tre banche hanno dovuto subire per scelte delittuose di altri, per l’esposizione anche personale, per le pressioni subite. Una solidarietà dimostrata sin dal primo direttivo “comune” di Rimini nel febbraio 2017 fino, concretamente, alle trattative comuni per l’armonizzazione della contrattazione di secondo livello e, recentemente, per la definizione dei fondi pensione di CariChieti e CariLoreto.

E questa è solo la storia recente, recentissima, se pensiamo a tutto quanto accaduto a partire dall’accordo del 29 novembre 2012, di poche settimane successivo alla nostra Assemblea costitutiva e non sottoscritto dalla FISAC che ha determinato la nostra fuoriuscita dal tavolo unitario ricomposto solo nel 2016 proprio per la gestione della Banca Unica.

Gli accordi sottoscritti negli ultimi anni nelle singole aziende e nella capogruppo, sostanzialmente, si sono limitati alla definizione dei premi aziendali lasciando alla contrattazione di Gruppo la definizione anche di questioni aziendali. Un aspetto che la dice lunga sulla scarsa autonomia delle singole aziende in tema di azione contrattuale decentrata.

Questo non ha impedito alla FISAC, attraverso la formazione di delegazioni trattanti di Gruppo il più possibile inclusive rispetto alle realtà aziendali, di sottoscrivere, dal 2012 ad oggi, oltre 40 accordi di Gruppo di cui la metà riferiti direttamente o indirettamente alla gestione delle ricadute sul personale dei diversi piani industriali.

Tra questi accordi meritano sicuramente attenzione quelli indirizzati all’armonizzazione della contrattazione di secondo livello e all’estensione delle coperture assicurative sottoscritti tra il dicembre 2016 e il febbraio 2018. Accordi che abbiamo rincorso per dieci anni e che finalmente hanno sancito un percorso temporale che porterà, oramai fra pochi mesi, tutti le

lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, comprese le Società Prodotto e le Bridge Banks da poco incorporate, ad avere lo stesso trattamento normativo ed economico.

Non è stato un percorso facile, non possiamo nascondercelo, anche al nostro interno.

Prendiamo ad esempio la questione delegazione trattante: a motivo delle riduzioni numeriche via via createsi per l'applicazione degli accordi nazionali di agibilità, ci hanno costretto ad operare notevoli esercizi di equilibrio per consentire continuità e possibilità di partecipazione. Per qualcuno è stato più difficile che per altri, è indubbio, a qualcuno è stato richiesto un sacrificio grande, ma tutti abbiamo lavorato con maturità per consentire i risultati che di fatto abbiamo ottenuto: sfido infatti chiunque a dire che quella della FISAC CGIL di UBI non sia stata la delegazione più attenta alla collettività dei lavoratori e la meno tentata dai particolarismi territoriali o aziendali dimostrando maturità e coerenza rispetto ai valori della CGIL. Con l'auspicio che questo spirito possa perdurare anche negli organismi dirigenti che usciranno da questa Assemblea.

Naturalmente l'attività contrattuale continua e i nostri obiettivi sono ben stati delineati nel documento politico approvato nelle nostre assemblee di base: per noi resta prioritaria la tutela occupazionale, la gestione non traumatica delle uscite, l'attenzione alle disfunzioni organizzative generate dalle riduzioni del personale e dai cosiddetti Social Days oramai considerati strutturali dall'azienda (160.000 giornate accolte su 183.000 richieste), la promozione di politiche di assunzione con particolare riguardo alle zone più interessate dalla disoccupazione, la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

Ma in questo preciso contesto storico c'è una vera e propria emergenza rispetto alla questione "pressioni commerciali" che interessa tutto il settore: un'emergenza che ci impone uno sforzo supplementare proprio per gli effetti lesivi delle condizioni di salute prima ancora che professionali dei colleghi. Un'emergenza che ci sta portando a intraprendere, insieme alle altre sigle sindacali, un percorso di mobilitazione fortemente richiesto dai colleghi stessi.

Ho accennato prima all'importante lavoro che la FISAC di UBI ha svolto attraverso le sue delegazioni trattanti e attraverso le riunioni dei direttivi che negli anni hanno sostenuto e indirizzato la nostra attività politica. Un'attività in cui di continuo dobbiamo e vogliamo confrontarci con la controparte e con le altre sigle.

Per quanto riguarda la controparte dobbiamo riconoscere che la sua evoluzione nella gestione dei rapporti sindacali è stata più rapida dell'evoluzione del tavolo sindacale (e lasciatemi dire che l'assenza al tavolo unitario della FISAC ha facilitato, a mio parere, questo processo). L'evoluzione aziendale ha comportato, ad esempio, strategie di dilazione o di frammentazione delle operazioni (cito ad esempio la parentesi infruttuosa della gestione appena conclusa dell'ufficio relazioni sindacali). Strategie operate dentro la linea guida che caratterizza gran parte delle aziende contemporanee ovvero il sistematico trasferimento del rischio di impresa sui lavoratori.

Lavoratori a cui si fanno pagare i costi o assumere rischi che dovrebbero essere a carico dell'impresa: molto più che la necessità di ridurre i costi, in realtà un nuovo, pericoloso modello di cultura imprenditoriale. Come spiegare altrimenti il ribaltamento sui colleghi delle responsabilità alla vendita attraverso le pressioni commerciali non supportate da adeguati supporti alla vendita stessa? Come spiegare la deresponsabilizzazione aziendale nella formazione attraverso la formazione a distanza? Come spiegare l'indicazione di mettersi in ferie quando una filiale non può aprire per cause di forza maggiore?

Un pericoloso modello culturale che dovrà costituire la chiave di lettura per interpretare e contrastare i tentativi aziendali di scaricare costi e responsabilità sui lavoratori.

I rapporti con le altre sigle sono improntati dalla consapevolezza del valore e della fatica dell'unità sindacale. Dobbiamo con soddisfazione registrare che la nostra sigla è considerata un'interlocutrice credibile, affidabile e competente. Questo senza nasconderci che questi stessi meriti possono diventare fonte di irritazione per altri quando gli obiettivi di equità nella distribuzione delle risorse, di rafforzamento delle posizioni dei lavoratori più esposti, di attenzione alle zone più periferiche e svantaggiate, di visioni politiche più generali, più confederali non sono pienamente condivisi. Sulle questioni politiche con la P maiuscola non molliamo facilmente (vedi, tanto per citarne uno, l'accordo sui cosiddetti "controlli a distanza"). Meno o per niente ci interessano operazioni politiche con la p minuscola in difesa di questo o quell'altro interesse particolare, anche solo lontanamente etichettabile come in conflitto di interessi.

Il buon lavoro della nostra sigla tra i colleghi è testimoniato dalla sostanziale tenuta della percentuale di rappresentanza che si mantiene dal 2012 ad oggi intorno al 15%: un dato non scontato vista la fuoriuscita di centinaia di colleghi più anziani e più fidelizzati. Non possiamo che darci obiettivi di crescita, ovviamente tra i colleghi più giovani, ma senza pensare che solo la tutela (o la promozione) individuale possa costituire la soluzione: il nostro mestiere, e il giusto riconoscimento che deve avere, devono passare prioritariamente dalla contrattazione collettiva.

Per questo mi auguro che da questa Assemblea costitutiva degli organi di coordinamento aziendali e di Gruppo, la FISAC esca rafforzata al suo interno in termini di coesione, di professionalità, di responsabilità nella consapevolezza dei valori e degli stimoli che la CGIL ci consegna.

Per questo vi auguro una buona prosecuzione dei lavori.

Grazie.

Stezzano (BG), 26 giugno 2018