

## ACCORDO UBI: COSA C'E' SOTTO L'ALBERO DI NATALE?

Commentare un accordo, come quello firmato dalle OO.SS riguardo al nuovo piano industriale 2017/2020, necessita inevitabilmente di alcune premesse perché un patto o un contratto è buono o cattivo solo relativamente al contesto in cui nasce.

Per una banca sull'orlo del fallimento, come potrebbe essere il caso di MPS, Popolare di Vicenza e Carige, solo per citare le più significative, mantenere le posizioni o anche lasciare sul terreno dello scontro qualche vittima sacrificale può ritenersi una vittoria.

Ma non è il caso di UBI, che sforna utili, distribuisce dividendi, viene elogiata all'unisono dal mercato ed ha amministratori che non perdono occasione ad ogni trimestrale per mostrare quanto è bella e brava la loro azienda.

Ubi viene considerata da tutto l'establishment economico/finanziario come una delle banche più solide, sane e redditizie del panorama generale, vincitrice del titolo "banca dell'anno" del Financial Time nel 2014, e che si è aggiudicata il certificato di banca "top employers" nel 2015 per la gestione del personale. La BCE individua in UBI l'istituto in grado di rilevare le good bank proprio grazie alla sua solidità patrimoniale ed alla capacità di generare redditività.

Magari la realtà non è esattamente questa, ma certamente era ipotizzabile di nutrire qualche ambizione in più al tavolo di trattativa, magari presentando una piattaforma su cui ottenere l'approvazione dei lavoratori ed il sostegno ad eventuali azioni di lotta. Magari, visto che siamo in periodo di grandi innovazioni tecnologiche, si poteva ricominciare a discutere (almeno discutere) di riduzione d'orario a parità di salario.

Invece nulla di tutto ciò: citando il volantino dei sindacati firmatari, vi è stata "una trattativa che – iniziata quasi 5 mesi fa – ha conosciuto momenti di grande difficoltà e di estrema tensione tra le Parti che in più occasioni hanno reso incerto il suo esito". In assenza di obiettivi di partenza su cui misurare il risultato finale, dovremo credere sulla parola a chi sedeva al tavolo e sostiene di aver ottenuto il massimo possibile. Insomma, il solito metodo censurabile, oltretutto per una trattativa che è solo una parte di un'operazione più complessa per arrivare ad un contratto aziendale unico.

Proviamo a vedere un po' meglio com'è andata.

Nella premessa all'accordo troviamo la solita lamentazione sul "perdurare di una situazione di mercato difficile e che quindi si rende necessario l'intervento previsto nel piano industriale", che prevede, a regime, una perdita di 2750 dipendenti, chiusura di sportelli, tagli sul costo del personale e via cantando.

Per quanto riguarda le spiegazioni, aspettiamo le assemblee che le OO.SS dovrebbero indire a breve, sperando che almeno questa volta possano partecipare tutti i lavoratori e non solo quelli nei grandi centri urbani o nelle sedi centrali!!

I più temerari potrebbero avventurarsi nella lettura sempre criptica del testo, ma in sostanza possiamo affermare che, per chi andrà in esodo, vi sarà una minore copertura economica rispetto all'accordo sugli esodi precedenti, con l'assegno che passa dall'85 all'80% dell'ultima retribuzione: tanto la voglia di fuga, presente in categoria, non verrà meno per questa sforbiciata.

Sono previste uscite per 600 dipendenti in questa prima fase e altri 700 a partire dal 2018 con un impegno ad assumere 200 risorse entro tale data (dovranno essere 1100 le nuove assunzioni da qui al 2020 ...ce la faranno i nostri eroi??) e la stabilizzazione (col job's act si fa per dire...) di 96 .

Confermate le giornate di cassa integrazione volontaria . . .ehm scusate le giornate di solidarietà pagate al 40% per un totale di almeno 130.000 giornate (anche in questo caso non dubitiamo del successo dell'iniziativa). Viene proclamato di nuovo un generico impegno a ridurre le spese amministrative e di consulenza, nulla di quantificato e quindi nulla di più aleatorio.

Da sottolineare la mancanza ormai cronica di personale e lo stato di emergenza generale che vivono moltissime filiali, con colleghi costretti a prestare soccorso sistematicamente ad altre unità per poter aprire la cassa: situazioni all'ordine del giorno, che imporrebbero non una dichiarazione di esuberi ma, al contrario, la necessità di assunzioni ben oltre lo stato attuale degli organici.

Stride, quindi, la conferma della stretta sugli straordinari, che, per decreto divino, nel 2017 non potranno essere autorizzati oltre il limite predefinito per il 2016: questo non significa che non ci sarà un maggior numero di ore di straordinario, ma che non verrà compensato nulla oltre tale limite e ci sarà lavoro regalato all'azienda!

Naturalmente nessun alibi per nessuno sul raggiungimento del budget, sia chiaro!!!

E' stata unificata una parte dell'integrativo per tutti i dipendenti delle 7 banche, di fatto prendendo come riferimento il migliore e livellandolo verso il basso, per cui alcuni dipendenti riceveranno qualche briciola, mentre altri perderanno qualcosa: ognuno dovrà leggersi l'accordo e, in base alla banca di provenienza, capire se avranno vantaggi o meno riguardo buoni pasto, mobilità, rimborsi chilometrici, indennità di rischio, indennità di sostituzione, indennità di turno, contributo monoreddito, borse di studio, TFR.

Forti malumori sono già stati registrati per l'accettazione della norma che prevede, per i nuovi mutui, un ottimo tasso parametrato all'euribor (con un minimo dello 010%), che però non si potrà estendere a coloro che il mutuo lo hanno già in essere. Una discriminazione inaccettabile, che penalizza fortemente chi attualmente paga l'1,50%!!! A parziale compensazione si è stabilita la possibilità di optare per un tasso fisso legato all'eurirs + uno spread di 0,50.

Sono stati confermati i contenuti dell'accordo del 14 agosto 2007 relativo alle garanzie di UBISS.

In definitiva un accordo interlocutorio che mantiene aperte numerose incognite.

Considerando le premesse iniziali del commento e la valutazione che abbiamo dato nel nostro precedente volantino, il nostro giudizio è di insoddisfazione nel metodo e nel merito, Si conferma, ancora una volta, la necessità impellente di un sindacato diverso, conflittuale, e della ripresa del protagonismo e della partecipazione dei lavoratori se non vogliamo continuare ad arretrare.

## **C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *UBI Banca***

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34 tel. 011/655897 fax 011-7600582

cicl in p 5-1-2017