

UBI BANCA: UNA "PROPOSTA INDECENTE"

Mentre alle società e alle banche rete cugine povere di Popolare Bergamo, Banco Brescia e Popolare Ancona toccherà probabilmente restare (per l'ennesima volta e non solo in relazione a questo argomento) con il cerino in mano, in termini di entità del VAP, in UBISS si stanno svolgendo i primi colloqui con la direzione in tema di "domande di rientro", per adempiere agli accordi sindacali rivenienti dalla cessione di ramo d'azienda del 14/08/2007, che determinò la nascita della Sistemi e Servizi.

Averemo già modo di commentare criticamente tale evento con il volantino "Lavoratori di tutti i consorzi unitevi" rintracciabile sul nostro sito. Oggi non possiamo che confermare l'analisi fatta allora e denunciare i vizi d'origine e le responsabilità delle sigle sindacali firmatarie di quell'imbroglio.

Pare che questi primi colloqui, che offrono una ricollocazione in Banca 24-7 (contact center e turni compresi ...), riguardino in buona parte colleghi che hanno parecchia anzianità di servizio sulle spalle (o addirittura prossimi alla pensione), che usufruiscono del part-time o che sono invalidi audiolesi. Possiamo già immaginare l'effetto rimbalzo che tale offerta (improponibile per gente che voleva restare in capogruppo fin dall'inizio) potrà ottenere in generale e a maggior ragione su destinatari facenti parte di tali particolari tipologie.

Una simile conduzione di un passaggio così delicato mostra chiaramente come l'azienda punti esclusivamente a far salire il contatore delle proposte fatte in modo da ottemperare agli obblighi contratti e smaschera (ma ce n'era bisogno?) la truffa che è stata venduta come oro colato dai sindacati che l'hanno firmata. Il fatto però che l'intera faccenda stia prendendo una piega tragicomica merita da parte di tutti noi una seria riflessione.

Dietro la retorica del *ruolo strategico* e del *volano essenziale*, bisogna guardare in faccia la realtà. La Sistemi e Servizi a suo tempo, come già da noi evidenziato in passato, è stata svuotata delle risorse più giovani, ricollocate soprattutto, ma non solo, in rete e in capogruppo. A ruota è seguito un fuggi-fuggi in filiale di quei colleghi che avevano le idee chiare e nessuna intenzione di finire nella scatola "consorzio". Attualmente l'età media del personale si aggira sui 40/50 anni; si tratta di colleghi la cui anzianità lavorativa è maturata quasi totalmente presso un ufficio centrale o che lì sono arrivati dopo essere stati spremuti come limoni in filiale, non reggendo oltre.

I consulenti, concentrati soprattutto nell'IT, rappresentano la forza lavoro più giovane e l'assolutamente opinabile scelta di affidarsi ad essi da parte dell'azienda evidenzia la volontà di non voler investire in termini di risorse umane: il consorzio, con le dovute eccezioni, è un deposito di lavoratori "vecchi" e "ben pagati" che vanno rottamati ... Inoltre la tendenza attuale è quella di svuotare le filiali del personale destinato all'operativo, e quel poco che rimane deve essere in grado di gestire commercialmente la clientela appartenente ai segmenti medio-bassi in modo da lasciare tempo e spazio ai commerciali "veri" per occuparsi dei clienti importanti e soprattutto di fare sviluppo (vedi piano industriale).

Aggiungiamoci la volontà dell'azienda di ridurre in generale il costo del lavoro, sia con l'uso ad hoc del turn over che del fondo esuberi e ci chiediamo: come e dove avranno intenzione di ricollocare questi "vecchi scarponi"? Ma soprattutto c'è la vera intenzione di farlo? Tutti vorrebbero tornare in capogruppo ma solo pochi "fortunati" potranno. Facendo conto che chi voleva andare veramente in rete ci è già andato, gli altri dovranno accontentarsi di una società prodotto o di rimanere dove sono, con tutti i rischi annessi e connessi ad entrambi i casi.

Se i rischi per le società prodotto sono conclamati, non meno evidenti appaiono quelli per la Sistemi e Servizi: dall'agosto 2014 cessa l'impegno di UBI Banca di mantenere il controllo del consorzio. Ciò che fa paura è che la società potrà essere (anche se non dovrà esserlo necessariamente) venduta, fatta a spezzatino, uscire tutta o in parte dal settore del credito e, in quel caso, avremmo conseguenze sul CIA (perdendo quello di Ubi, dal quale comunque sicuramente quello del consorzio in futuro si differenzierà anche se dovesse rimanere nel gruppo), sulla polizza malattia, sul fondo pensione ed infine smettere di poter contare su di un ammortizzatore sociale come il fondo esuberi (pur con l'uso discutibile e l'abuso che se ne è fatto finora) ma solo su cassa integrazione e

licenziamenti in caso di crisi della società cessionaria (salvo la possibilità di rientro in una società del Gruppo UBI se nella capogruppo non sussistono tensioni occupazionali). Tutto ciò era già evidente ai tempi dello sciagurato accordo.

I sindacati firmatari hanno usato le famose "garanzie" come un potente anestetico da somministrare ai lavoratori che avevano dimostrato con i fatti di essere pronti alla lotta come da tempo non si vedeva. Con il prosieguo della mobilitazione la società di servizi non sarebbe stata creata (o per lo meno si sarebbe spuntato il distacco permanente per i lavoratori coinvolti, cosa che hanno invece avuto di default i colleghi dell'amministrazione del personale). L'esito di quella lotta avrebbe creato una nuova consapevolezza nei colleghi di questo e degli altri istituti: quella di poter lottare e vincere; ma anche grave imbarazzo tra le alte sfere sindacali che a Roma dovevano garantire ai grandi gruppi il via libera ai loro processi di ristrutturazione mantenendo la pace sociale; da qui l'accordo.

A suo tempo ci furono pressioni sui colleghi da parte di talune sigle sindacali per inoltrare il maggior numero possibile di "domande di rientro". Furono fatte pressioni pure per aumentare a due anni il posticipo del passaggio da UBI a UBISS proposto dall'azienda (senza però toccare la fatidica data del 14/08/2014). Iniziative che lasciano aperte due interpretazioni: o si tratta di una banda di ingenui creduloni o di una masnada di filibustieri. Nella prima definizione si alloca l'evocata speranza che un gran numero di domande avrebbe potuto creare un qualche disturbo all'azienda o recuperare un certo peso contrattuale (a giochi fatti??) e che si potessero mantenere in distacco perpetuo le circa 800 persone del ramo d'azienda ceduto (di fatto ammettendo di dover porre rimedio ad un accordo malriuscito). Nella seconda si configura la certezza di aver illuso i colleghi con delle garanzie inesigibili e di averlo continuato a fare legittimando un accordo patacca con l'adesione di massa ad un'arma spuntata come la "domanda di rientro".

La *grand illusion* del distacco perpetuo, che si è risolta poi con due anni di posticipo del passaggio in UBISS, invece non ha fatto altro che il gioco dell'azienda, la quale si trovava a dover espletare la "procedura di tensioni occupazionali" relativa agli esuberanti dello svecchiamento del 2010 e avrebbe dovuto smentire in partenza l'accordo ed ammettere che le domande che aveva appena finito di raccogliere, e che tenevano sedata la base, non potevano essere evase in quanto le "tensioni occupazionali", così è scritto, non lo consentivano. I due anni di congelamento, ottenuti con la collusione delle parti sindacali (e da esse venduti come grande vittoria e primo passo verso altre proroghe se non addirittura il distacco permanente), la tolsero dall'imbarazzo.

Ricordiamo, come già più volte fatto nei nostri comunicati, che Unicredit aveva recentemente cominciato a smantellare la propria società di servizi, col tentativo di estrometterne importanti pezzi dall'area del credito. I sindacati concertativi in quell'occasione hanno indetto scioperi e mobilitazioni. Il tentativo è poi rientrato ma solo per spostarsi in zona rinnovo CCNL. In quella sede è probabile che il destino di tutti i lavoratori di tutti i consorzi verrà ridisegnato.

Se è vero che l'esperienza insegna, diventa di importanza vitale che tutti i colleghi seguano l'evolversi della trattativa e siano pronti a far sentire la propria voce in tutte le sedi possibili per cercare di evitare l'ennesima cantonata. E' importante che tutti siano informati e consapevoli di quello che sta succedendo. Non sono più ammissibili ignoranza e menefreghismo pena l'abbandono del proprio futuro ad un destino incerto.

Vogliamo appellarci ancora una volta al buon senso e alle capacità critiche di tutti, ricordando che **ognuno ha la propria piccola parte di responsabilità**. Ritirare il proprio sostegno agli autori di accordi simili e **riorganizzarsi in un sindacato senza privilegi né secondi fini è un dovere nei confronti di sé stessi, della propria famiglia, della comunità**. Un sindacato che sia legato alla base e realmente libero, che sia rappresentativo non in virtù di regole create ad arte ma perché partecipato dai lavoratori.

Sappiamo che è una strada in salita ma purtroppo quelle in discesa le abbiamo finite.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo UBI Banca

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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 25/10/2011