



Accordo UBI: non è tutt'oro quello che luccica

Nella giornata del 29/11/2012, dopo una trattativa proseguita oltre le previsioni, la delegazione sindacale di Gruppo sotto l'egida delle Segreterie Nazionali ha siglato l'accordo che consente al Gruppo UBI di conseguire gran parte del risparmio sul costo del lavoro annunciato ai mercati nel luglio scorso e che ha con tenacia perseguito.

Grande assente la Fisac/CGIL che la notte precedente abbandonava la trattativa.

L'accordo trova in un complesso costruito di ingegneria contrattuale un **temporaneo equilibrio** che da un lato soddisfa in grandissima parte le pretese della parte datoriale e dall'altro consente alle OO.SS. di posticipare l'eventuale pagamento a saldo a carico dei lavoratori, confidando, affinché ciò non avvenga, nelle adesioni volontarie di questi ultimi agli strumenti proposti: pensionamenti, esodi al fondo esuberi, ore/giornate di solidarietà, per i quali la volontarietà è stata garantita **solo in prima battuta**.

Nel caso le adesioni "spintanee" non risultassero sufficienti scatterebbe **l'obbligatorietà** che si tradurrebbe nel pensionamento forzoso al raggiungimento dei requisiti e/o in altre ore/giornate di solidarietà e/o ne "l'utilizzo di leve che incidano sul Premio Aziendale, privilegiando le soluzioni che producano risparmi strutturali".

L'Azienda, che si è sempre astenuta dal procedere a disdette unilaterali dei C.I.A., aveva in principio presentato un ampio ventaglio di opzioni per raggiungere il proprio obiettivo (tra le quali non figuravano interventi di esternalizzazione), lasciando le OO.SS. libere di scegliere e puntando ovviamente in maggior modo a quelle a carattere strutturale.

Dei 115 milioni di riduzione richiesti, l'Azienda si è infine *accontentata* di circa un centinaio (COMUNICATO STAMPA del 29/11/2012), *"principalmente conseguiti a partire già dal 2013"*, di cui circa la metà strutturali (la richiesta era di 70 come da COMUNICATO STAMPA del 18/7/2012 e trattasi di esodi e pensionamenti). L'altra metà (che deriva da strumenti a scadenza quali l'intervento su ferie, festività soppresse, straordinari e la riduzione/sospensione dell'orario di lavoro, che ha dei limiti di legge riguardanti la durata) a carattere temporaneo per il periodo 2013/2014/2015.

L'eventuale ricerca delle soluzioni atte a trasformare il risultato in permanente è rimandata alla fine del triennio.

In pratica, esaurito il contributo delle soluzioni transitorie, dovremo sperare in una evoluzione positiva degli scenari economici che possano far desistere l'Azienda dal tornare all'attacco. In caso contrario si ricomincerà da capo: **la partita è appena cominciata.**

Come già detto nelle nostre *prime riflessioni* le ricadute sui lavoratori risultano in prima battuta *morbide*, ma, oltre ad alcune doverose precisazioni riguardo il merito di certe previsioni, si apre per quanto ci riguarda una questione che definiremmo *di principio* che non è secondaria.

Tutti ricorderemo le **dichiarazioni unitarie** delle sigle al tavolo che si sono succedute durante la lunga trattativa, nei comunicati e agli organi di stampa. **Il rigetto della posizione aziendale**, del *Diktat*, e cioè del raggiungimento a tutti i costi del risparmio prefissato sul costo del lavoro era unanime, e lo è rimasto per lungo tempo.

Ebbene, questo accordo tradisce la condivisibile impostazione iniziale, riducendo le originarie dichiarazioni, e a questo non ci abitueremo mai, ad una farsa.

Lungi dal voler fare il predicozzo, non ne saremmo nelle condizioni, pensiamo che chi ha la responsabilità della rappresentanza, a maggior ragione se di migliaia di persone, in trattative delicate debba attenersi ai principi di coerenza, onestà e trasparenza nei confronti dei lavoratori che rappresenta e delle altre delegazioni al tavolo e non cadere nella tentazione di derubricare il tutto ad una trattativa in stile *souk magrebino*.

Gli impegni presi pubblicamente vanno rispettati.

Con questo non vogliamo prendere le parti di Fisac/CGIL della quale ricordiamo molto bene le firme e le posizioni, soprattutto a livello nazionale, a dir poco *discutibili*. La questione va al di là delle scaramucce tra sigle e tocca invece temi importanti come il significato e la gestione del mandato, l'importanza del voto, la partecipazione dei lavoratori nelle scelte sindacali e la democrazia nei luoghi di lavoro.

Temi importantissimi ma sempre tralasciati dalle OO.SS. che sguazzano nel *lassaiz-faire* dei colleghi e vivono della propria autoreferenzialità.

Anche questa volta l'accordo molto probabilmente **non verrà fatto votare ai lavoratori** anche se Fisac/CGIL lo sta chiedendo a gran voce .

Non possiamo comunque non notare un maggior ricorso allo strumento delle Assemblee dei Lavoratori rispetto al passato, anche se non possiamo ancora dirci soddisfatti riguardo alla loro gestione e a determinate modalità.

Ci riferiamo alle modalità di *conferimento dei mandati* (che dovrebbero effettuarsi per alzata di mano) e al voto che deve precedere la *sigla degli accordi*. Su quest'ultimo punto ci sono diverse *scuole di pensiero*.

Chi non lo ritiene fattibile difende l'idea di una trattativa che non può essere interrotta nel suo parossismo per interpellare i lavoratori.

Noi continuiamo a pensare che sia non solo possibile ma auspicabile.

Sulla *gestione* ci preme sottolineare che l'Assemblea è un momento di democrazia diretta e non una passerella per sindacalisti che si passano il microfono, scatenando a turno la propria *claque*.

Tornando all'accordo e prima di scendere, per quanto ci è possibile, nel dettaglio vogliamo sottolineare che la vera grande novità di questa intesa è proprio l'introduzione nel concreto dei **Contratti di Solidarietà difensiva** (cioè della riduzione/sospensione

dell'orario di lavoro) già da tempo prevista dalla parte ordinaria del Fondo Esuberi ma rimasta lettera morta fino al restyling effettuato in sede di rinnovo del Fondo stesso con l'Accordo quadro dell'8/7/2011 (materia trattata in un nostro volantino a cui vi rimandiamo per un eventuale approfondimento).

Fisac/CGIL, che ha a disposizione uomini, mezzi ed agibilità nemmeno lontanamente paragonabili alle nostre, è già uscita con un comunicato che entra nei dettagli della questione, evidenziandone alcune criticità. Noi dal canto nostro faremo, sui punti che riteniamo opportuni, le nostre considerazioni.

Diamo per scontato che abbiate letto l'accordo e seguiamo per praticità l'impostazione, secondo noi non casuale, del volantino semi-unitario.

- Garanzia sui Contratti Integrativi Aziendali fino a scadenza del CCNL (30/6/2014)

La norma non è chiara e si presta ad una doppia interpretazione. Non si capisce se la verifica del 21/01/2013 in caso di mancato conseguimento degli obiettivi aziendali di risparmio o di cambiamenti sostanziali dello scenario economico sbloccherà l'impegno dell'azienda a non attuare interventi unilaterali sui C.I.A. da quella stessa data (come da interpretazione Fisac) o dal 30/6/2014.

Comunque sia si tratta di un provvedimento *tampone* che nella migliore delle ipotesi (cioè che l'impegno abbia validità in ogni caso fino al 30/6/2014) è ampiamente compensato dagli altri strumenti messi in campo (solidarietà), che non preclude la possibilità, in un secondo tempo, di rendere gli interventi strutturali intervenendo sui CIA, "salvo diverse soluzioni individuate dalle parti". Insomma non si esclude nulla: tutto fa brodo.

Nella peggiore, mutamenti significativi dello scenario e/o il mancato raggiungimento degli obiettivi lascerebbero all'azienda mano libera a partire dalla data della verifica stessa. In pratica non ci sarebbe vera garanzia, ma solo la scommessa sul verificarsi o meno di una serie di eventi. Ci si potrebbe emettere sopra un bel derivato.

- Contratti di solidarietà

Come dicevamo sono la **vera novità** introdotta da questo accordo, in pratica una sorta di Cassa Integrazione Guadagni privata presentata con la circolare aziendale anche in maniera *accattivante*, che apre però la strada allo strumento, che presumibilmente risulterà principe (nella forma obbligatoria) nel far fronte alle esigenze di bilancio delle banche e alle conseguenze della Riforma Fornero.

Volontari in prima battuta, rimandano la decisione sul successivo intervento a conta fatta dei *pesci finiti nella rete*: se non saranno sufficienti a placare l'appetito aziendale si vedrà quale altra *portata* (ingredienti: il Premio aziendale e altre ore/giornate di solidarietà), **pagata sempre dai lavoratori ma stavolta obbligatoriamente**, gli abili *Chef* delle OO.SS. decideranno di proporre all'Azienda per addivenire allo scopo.

Oltre ad incontrarsi entro il 21/1/2013, le parti potrebbero decidere che verifiche periodiche in questo senso, da parte di organismi bilaterali all'uopo costituiti, ci potrebbero accompagnare fino a tutto il 2015.

- Distacchi UBI/UBISS

Un vero monito per tutti i colleghi: mai abbassare la guardia ad accordi conclusi (soprattutto se puzzano come puzzava questo)! L'Azienda può essere che ciurli nel manico.

Ora, a prescindere dalle modalità del rientro e del successivo ridistacco *ad libitum* (50% dei soggetti titolari di domanda nel 2013 e 50% nel 2014) vorremmo chiarire che si tratta di una faccenda riguardante 700 persone, alle quali farà sicuramente piacere mantenere l'istituto del distacco (che secondo noi non è però garanzia certa di rimanere nel Gruppo un domani: ricordate sempre che le vie dell'Azienda sono infinite ...!).

Una faccenda però **già pagata a suo tempo**, completamente estranea alla procedura e strumentalmente inserita in una trattativa relativa a 19.000 persone sulle quali ne viene rispalmato il costo.

L'accordo del 14/08/2007 relativo alla cessione di ramo d'azienda di UBI alla società di servizi, che aveva sedato una vera rivolta popolare, prevedeva dei rientri programmati per chi ne faceva richiesta ma non ha mai trovato reale applicazione (se non in misura del tutto residuale) cosa che è stata da noi più volte criticata e denunciata nei nostri comunicati e dai nostri iscritti in sede assembleare.

Il fatto che la questione sia comparsa in trattativa ormai allo scadere dei termini (31/12/2012) come per magia e che si siano dovute **cassare completamente** le previsioni dell'accordo originale ne conferma la natura di *colossale fregatura* ed evidenzia i modi opportunistici di risolvere il problema da parte di chi su questa cosa rischiava di perderci, soprattutto sulla piazza di Bergamo, la faccia e le quote tessera.

- Contenimento del costo della governance/riduzione del parco auto e delle spese amministrative

Facciamo chiarezza. Il taglio nella misura del 20% del costo della governance non è una conquista sindacale ma uno dei punti programmatici del documento aziendale del 18/7/2012 (che pare non sia nemmeno stato tradotto in pratica) che recepisce i reiterati inviti di Bankitalia.

Il *recupero di costo non inferiore al 10%* del parco auto lo lasciamo commentare a voi (togliamo un paio di optional alla X5?).

La riduzione delle spese amministrative è stata confermata ("*così come indicato nei documenti consegnati in data 27/9/2012*"), ma era pur sempre nel programma di austerità aziendale.

Siamo comunque costantemente al livello di dichiarazioni seppur con l'impegno di procedere a verifiche.

Anzi diremo di più ... le OO.SS. di fronte ai colleghi che in passato più volte hanno chiesto si pretendessero impegni più stringenti da parte del management si sono sempre schermite dicendo che non potevano entrare nel merito di certe questioni con gli accordi sindacali. Come la mettiamo?

Come con il ricorso alla legge 223 che è stata sempre agitata a mo' di spauracchio salvo poi nella realtà non vederne mai l'applicazione (senza accordo sindacale). Insomma come più fa comodo ...

- Assunzione (minimo) di 240 giovani in 3 anni

Saranno forse solo un assaggio delle migliaia annunciate col rinnovo del CCNL? Precisiamo che si tratta, in primo luogo, di stabilizzazioni di rapporti di lavoro già in essere (80/100) e poi de "*l'inserimento di ulteriori risorse con contratti di lavoro **anche non a tempo indeterminato***".

Cosa comunque buona e giusta, ci mancherebbe, ma che calcolando il turn-over, le uscite previste e gli **sconti** a disposizione dell'Azienda, non lascia spazio alla propaganda facile.

- Assunzione figli dipendenti

Nel solco dei precedenti accordi: una strizzatina d'occhio senza, per fortuna, grandi effetti pratici vista l'esiguità della percentuale (6%). Una disposizione maliziosa alla ricerca di facile consenso che ci riporta alla mente il basso medioevo delle corporazioni.

- Rinnovo automatico part time

Non possiamo fare a meno di notare che la norma impedisce chi ne è interessato di fruire della sospensione/riduzione dell'orario di lavoro e quindi della quota rimborsata dal Fondo esuberi.

- Pensionamento incentivato - Prepensionamento volontario – Pensionamento obbligatorio

I prepensionamenti e gli esodi al fondo esuberi ricalcano gli accordi precedenti come quello dell'ottobre 2010, accettando la logica della "**spintaneità**": se non te ne vai con le buone (l'incentivo) ti faccio andare con le cattive (obbligo al pensionamento scaglionato, inizialmente per chi raggiungerà il primo requisito, quello della pensione anticipata, entro il 31/12/2013 e se necessario per chi tempo per tempo lo raggiungerà dall'1/1/2014 all'1/1/2018).

- Clausola salvaguardia esodandi

Una tutela debole se rapportata a quella sottoscritta in IntesaSanpaolo (riassunzione) a cui potevano senz'altro ispirarsi per non lasciare incertezze ai colleghi già sotto pressione per

le strettissime scadenze imposte nel decidere un passo di così grande rilevanza umana oltretché professionale della loro vita.

- Mantenimento delle condizioni bancarie per esodandi e pensionandi

Niente di nuovo. Un pacchetto già garantito nelle intese precedenti (vedi art. 9 dell'accordo quadro 20/10/2010).

- Disciplina sulla mobilità, riallocazione, riconversione professionale, formazione e riqualificazione

Richiamiamo l'attenzione, soprattutto dei Quadri Direttivi, sul fatto che l'accordo prevede espressamente la possibilità del **demansionamento**.

Il recente *accordo sulla produttività* sottoscritto dalle parti sociali (escluso la CGIL), ancora in attesa di entrare in vigore, oltre a permettere modifiche negoziali in tema di orari di lavoro e di strumenti tecnologici per il controllo della prestazione lavorativa, accoglie una richiesta fortemente voluta dalle banche in vista di una prossima decisa ristrutturazione del sistema e cioè che *un lavoratore potrebbe vedersi ridotta la mansione e conseguentemente la retribuzione* (la Repubblica 22/11/2012) cosa attualmente impossibile per i vincoli del Codice civile, articolo 2103.

Su formazione e riqualificazione professionale l'azienda beneficerà inoltre, grazie all'accordo sindacale, dei finanziamenti pubblici e di settore previsti.

- Ferie, obbligatorietà del godimento - Ex Festività

Nel solco tracciato dall'accordo di rinnovo del CCNL, si inserisce l'obbligo a fruire di tutte le ferie entro l'anno di competenza. Per quanto riguarda le festività soppresse, in caso di mancata fruizione entro l'anno non daranno luogo ad alcuna monetizzazione. Dal 2013 se non fruite andranno addirittura perse.

Abbiamo tralasciato il commento a voci come *l'incentivazione all'acquisto della prima casa per i neoassunti* rivenienti dalla presente intesa e la norma contro i *possibili rientri di ex dipendenti come consulenti*, che pur trovandole positive non posseggono sufficiente peso per spostare gli equilibri dell'accordo stesso.

Aggiungiamo:

- Banca ore e disciplina del lavoro straordinario

Lo straordinario, che risulta essere molto diffuso nel Gruppo, viene normato in un modo un po' particolare. Le ore già effettuate nell'anno corrente e confluite nella banca ore andranno obbligatoriamente recuperate nel 2013 senza possibilità di monetizzazione. Eventuali residui non fruiti andranno persi.

Per il triennio 2013-2015 *le Aziende **si impegnano ad autorizzare prestazioni straordinarie non superiori al 30% di quelle avute luogo nel 2012.***

Ciò vuol dire che prestazioni un domani eventualmente effettuate ed eccedenti il detto limite, laddove vi sia l'impossibilità materiale della fruizione come banca ore perché il lavoro supplementare è un fatto cronico per una serie di motivi, non ultimi gli interventi facenti parte del presente accordo (sono state fatte le opportune stime riguardo all'impatto che avrà soprattutto in Rete?), potrebbero andare perse, configurandosi come **lavoro non retribuito**, un triste retaggio di tempi passati.

Invitiamo quindi i colleghi delle Aree Professionali ad entrare e uscire tassativamente all'orario previsto dal contratto e a respingere ogni eventuale pressione in senso contrario, anche a costo di lasciare indietro il lavoro.

Invitiamo inoltre a segnare sempre gli eventuali straordinari relativi ai casi estremi.

- Premi fedeltà

Per *liberare* le risorse accantonate e dare slancio ai bilanci, cesseranno d'efficacia gli accordi aziendali, gli accordi a latere, e le dichiarazioni aziendali, laddove esistenti, in tema di premi di fedeltà, lasciando tutto alla discrezione aziendale.

In definitiva questo è un accordo aziendale in linea con quelli che lo hanno preceduto e che deve essere ricondotto alle dovute proporzioni soprattutto dopo le dichiarazioni che si sono lette sui giornali e i toni trionfalistici usati dalle sigle firmatarie. Le ricadute, lo riconosciamo, sono al momento sopportabili, ma ciò non deve distrarre dal fatto che sancisce pur sempre l'ennesimo arretramento, in un pesante contesto generale certo, ma in una situazione economica aziendale tutt'altro che insoddisfacente.

Un accordo che a guardar bene dà fondo a tutto l'armamentario *del mestiere* e trasuda abbondante il pervicace tentativo di *fare argine* e mantenere viva la tradizione, che si rifà ad una lunga stagione concertativa che, con le sue luci e le sue ombre, ha ormai, da tempo, perso lo slancio e gioca solo sulla difensiva perdendo pezzi ad ogni occasione.

E' *solo* una questione di punti di vista. Azienda e lavoratori sono portatori di interessi contrapposti se si parla soprattutto di decidere **chi** deve alleggerire il bilancio. Al di là dei numeri e delle alchimie messe in campo dalle parti il messaggio che si è persa l'occasione di far passare è che

L'Azienda e/o la sua organizzazione di categoria non possono presentarsi ogniqualevolta dai lavoratori e chiedergli di *pagare il conto.*

Chi ha usato in altri settori la questione occupazionale come ricatto per spingere alla firma di accordi al ribasso ha tolto la dignità a quei lavoratori e li ha costretti al mutismo e agli sguardi bassi, immortalati dalle telecamere della tv ai cancelli della fabbrica.

Il sindacato non è un terzo estraneo che fa da mediatore, ma rappresenta gli interessi di una delle parti in causa, quella dei lavoratori. Su questi presupposti ci si può cimentare nel tirare le somme e azzardare un giudizio.

Su questi presupposti converrà basarci per misurarci con il *piano lacrime e sangue* che ABI sta elaborando, anticipatoci da il Giornale del 3/12/2012. I tempi sono maturi. Il contesto tra i più favorevoli (per loro).

L'organizzazione datoriale ha a lungo e sapientemente lavorato ai fianchi. E' probabile che in un futuro ormai prossimo non basteranno più le sofisticate ricette degli *abili cuccinieri* delle OO.SS. concertative che hanno sempre e solo fatto *catenaccio* cercando di ridurre l'impatto dei vari provvedimenti, rinunciando a posizioni più decise, nella logica stantia del *meno peggio*. Una logica a cui non ci siamo mai rassegnati, scegliendo di uscire dalle certamente più comode pieghe del *sistema* per contrastarla.

Proprio questa logica, oltre ad aver permesso alla controparte di aprirsi nel tempo un largo varco attraverso il quale potrà più facilmente sferrare i prossimi attacchi, ha soprattutto ritardato una presa di coscienza da parte dei lavoratori che non è oltremodo procrastinabile se non vogliamo trovarci impreparati alle sfide che ci attendono.

Non possiamo più accontentarci di limitare le perdite con provvedimenti tampone.

Solo l'autentica consapevolezza di essere un corpo solo nel condividere la condizione di lavoratori salariati ed una vera comunione di intenti potrà darci la forza non solo di fermare gli attacchi che subiremo sempre in maggior numero e con maggior vigore ma anche di rilanciare una controffensiva efficace in termini di energia e durata.

In questa direzione va il nostro lavoro, svolto con passione e, credete, non senza difficoltà.

Forse ci vorranno degli anni perché ciò avvenga o forse più prosaicamente ci penseranno gli eventi a creare quella mancanza di alternative e quindi "la necessità", che fungerà da detonatore, laddove questo processo non riesca ad essere innescato da una lucida analisi dell'esistente e da una crescita politica collettiva.

Ma a quel punto le possibilità di vittoria sarebbero esigue: ad una struttura con enormi mezzi, fortemente gerarchica e motivata, non si può opporre una armata Brancaleone spinta un domani solo dall'exasperazione.

Il tempo stringe, non perdetevi l'occasione, urge serrare i ranghi.

Sta a voi ora fare lo sforzo di capire, impegnarvi e, sostenendoci, sostenerci l'un l'altro.

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

www.sallcacub.org 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 (c.i.p 8/12/2012)