



TENSIONI OCCUPAZIONALI

Punto della situazione

L'azienda ha dichiarato nel Piano di riorganizzazione 1277 esuberi, pari a un obiettivo di contenimento del costo del lavoro pari a oltre 90 milioni di euro.

Le motivazioni rappresentate alle organizzazioni sindacali sono:

- Il perdurare **della crisi economica** e la **diminuzione della redditività**;
- diminuzione dell' **operatività di sportello**, che dal 2012 ad oggi nel **Gruppo si è ridotta del 15%**;
- **incremento nell'utilizzo dei canali diretti** (internet banking, ATM, call center, servizio clienti, etc.) attraverso i quali i clienti effettuano oltre il 60% delle operazioni bancarie;
- il venir meno, dal prossimo anno, dello strumento dei **contratti di solidarietà** (sospensione/riduzione di orario), regolati dall'Accordo di Gruppo del 29 novembre 2012;
- la **chiusura/riqualificazione** degli sportelli;
- nuovo **modello distributivo** (riportafogliazione gestori affluenti).

Per far fronte a queste eccedenze, nella giornata di ieri, l'Azienda propone le seguenti soluzioni:

- accompagnamento per 500 colleghi alla pensione tramite il fondo di solidarietà;
- utilizzo delle residue risorse per i contratti di solidarietà (BPCI, CARIME, BRE, BVC e società prodotto);
- leve su ferie, ex festività, banca delle ore, straordinari e indennità chilometrica;
- incentivazione nell'utilizzo del part time e delle aspettative non retribuite, usufruibili a giorni/mesi/anno.

Come organizzazioni sindacali abbiamo criticato l'impostazione aziendale esclusivamente orientata al **contenimento del costo del lavoro e all'assenza di una politica industriale di sviluppo delle attività e di strategia.**

Le nostre **proposte** per individuare le migliori soluzioni a tutela dei colleghi sono:

- ✓ completamento del piano di assunzioni previsto dall'Accordo del 2012 e nuove assunzioni di giovani;
- ✓ strumenti per favorire nuove richieste volontarie di sospensione dell'orario di lavoro, limitando la penalizzazione economica e contributiva che conseguirebbe all'accoglimento della proposta aziendale;
- ✓ agevolare l'utilizzo del part time, in tutte le forme;
- ✓ salvaguardia dei contratti aziendali e di secondo livello, come già previsto nell'Accordo del 2012;
- ✓ tutelare la professionalità e il percorso inquadramentale dei colleghi interessati alla modifica del modello distributivo (gestori affluenti e sviluppatori) e dalle chiusure/riqualificazioni degli sportelli;
- ✓ limitare e tutelare la mobilità territoriale dei colleghi interessati dal Piano;
- ✓ lavoro straordinario: intervenire per evitare comportamenti non conformi alla legge;
- ✓ internalizzazione (insourcing) di attività attualmente appaltate all'esterno;
- ✓ riduzione delle altre spese amministrative e dei compensi dei consulenti, amministratori e Top Manager;
- ✓ adozione di innovativi modelli organizzativi, quali telelavoro/smart working;
- ✓ piano di formazione e riqualificazione per il personale interessato dalla procedura;
- ✓ modificare l'organizzazione del lavoro per far fronte alla diminuzione dell'organico e alle future sospensioni dell'orario di lavoro;
- ✓ introduzione dell'azionariato diffuso (erogazione dei premi aziendali sotto forma di azioni su base volontaria, beneficiando di sgravi fiscali);
- ✓ per gli interventi che riguardano i Poli di Genova e Cuneo, privilegiare la volontarietà per l'adibizione alle nuove attività;
- ✓ per il Polo di Bergamo il ricollocamento del personale dell'ufficio assegni dovrà avvenire nelle altre strutture già esistenti in Bergamo, salvo diversa volontà dei colleghi.

La trattativa proseguirà il giorno 24 novembre auspicando un accoglimento da parte dell'Azienda delle proposte sindacali.

Bergamo, 12 novembre 2014

**Dircredito Fabi Fiba-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil
Coordinamenti del Gruppo UBI Banca**