

Si avvicina la data del 20 aprile in cui si svolgerà l'assemblea dei soci di UBI Banca la prima nella quale le liste in campo saranno veramente in competizione.

Il clima è inevitabilmente teso. Nei mesi si susseguono eventi che scompaginano le certezze del giorno prima: liste alternative, abbandoni di direttori generali, esposti in procura ecc.

Come in ogni vera campagna elettorale si rispolvera tutto quello che può servire:

- **attenzione ai dipendenti:** di fatto da anni solo un costo da ridurre e mortificare diventano (per chiunque in campo) il vero "capitale" del Gruppo. Vedremo.
- **i dipendenti/soci:** blanditi da più parti (e non sempre correttamente) alla ricerca di un voto. Per fortuna i colleghi pensano con la loro testa.
- **i dipendenti/agenti di viaggio:** pressati come non mai perché riempiano pullman di soci/clienti da portare in assemblea.
- **la banca "popolare":** un bel titolo di cui fregiarsi ma che non è di per sé un valore aggiunto: deve essere declinato in termini positivi per i dipendenti, i clienti e i soci azionisti di tutto il gruppo, sull'intero territorio nazionale, da Bergamo a Bari, da Brescia a Torino.

Fino ad oggi

UBI (popolare) ha fatto come tutti gli altri gruppi: rilevanti tagli sui costi del personale, continuo abbassamento della professionalità, del salario e delle condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici; zero innovazione di prodotti e di servizi offerti alla clientela; tante parole e zero fatti su diminuzioni di compensi, consulenze e altri costi amministrativi.

Risultato finale: garanzia del dividendo per i soci azionisti in vista delle scadenze elettorali, grande attenzione alle più diverse esigenze del *top management* in servizio e in pensione.

Il modello popolare è stato una foglia di fico dietro cui nascondere una poco nobile battaglia tra gruppi di potere, riconducibili tutti all'interno della stessa realtà economica e industriale e ai salotti dei signori della finanza lombarda, in cui uno strumentale campanilismo soffoca il confronto sulle idee e sui progetti di sviluppo di un gruppo federale e popolare.

Ci attendiamo un cambiamento e a chi amministrerà il Gruppo chiediamo subito:

rilancio dell'occupazione:

- inserimento immediato di giovani lavoratrici e lavoratori con contratti di lavoro stabili per sostenere le reti commerciali ormai vicine al collasso;
- piena applicazione del contratto del credito per i colleghi di Prestitalia che da anni collaborano con il Gruppo con professionalità bancarie;

– assunzione immediata dei colleghi che da anni lavorano fianco a fianco ai colleghi per conto di società di consulenza “di comodo”. **valorizzazione delle professionalità interne:**

- importante investimento formativo sul personale che accresca competenze e professionalità;
- drastica riduzione delle consulenze e cancellazione degli appalti di lavorazioni a società amiche, con contestuale rilancio di UBIS e delle tante competenze interne ad oggi sottoutilizzate e mortificate.

migliori condizioni di lavoro:

- relazioni interpersonali tra responsabili e sottoposti costruite sul sostegno operativo e sulla condivisione degli obiettivi aziendali, con l'immediato abbandono di pratiche autoritarie e offensive della dignità di colleghe e colleghi;
- maggiore attenzione ai bisogni dei colleghi, a partire da una mobilità territoriale che contenga al massimo l'incidenza dei costi di trasporto e di qualità della vita su retribuzioni ed equilibri familiari;
- armonizzazione dei livelli di *welfare* di gruppo, colmando differenze tra le diverse realtà che a sei anni dalla nascita di UBI risultano sempre più inaccettabili.

difesa del salario di lavoratrici e lavoratori:

- definizione immediata dei premi aziendali 2012 per tutte le società del gruppo; • rilancio di una politica di crescita dei ricavi e l'eliminazione di spese inefficienti e dannose

attuando: – un rapporto con la clientela da innovare attraverso l'offerta di prodotti e servizi diversificati

che sappiano intercettare le peculiarità dei territori presidiati dalle banche reti del Gruppo; – una maggiore autonomia commerciale per le banche reti che permetta loro di attuare

politiche mirate a rispondere con tempestività alle strategie di mercato dei *competitor* locali.

vicinanza al territorio:

- vicinanza particolare e “popolare” alle imprese in difficoltà su tutti i territori con l'erogazione di credito;
- attenzione alle nuove possibilità di impresa per i giovani.

sobrietà e equilibrio delle politiche di remunerazione del *top management*: – revisione integrale dei compensi dei *manager* con la definizione di un rapporto massimo tra l'emolumento più alto e la retribuzione più bassa presente nel gruppo. Prendiamo esempio

dalla Svizzera.

relazioni sindacali evolute e unitarie:

- confronto da gestire in trasparenza e nel pieno rispetto delle istanze avanzate da tutte le organizzazioni sindacali, nessuna esclusa;
- confronto continuo con le parti sociali confederali per concretizzare sui territori le azioni proprie della responsabilità di impresa.

Valuteremo con molta attenzione i programmi delle tre liste candidate alla ricerca di punti di contatto con quella che è la **nostra idea di banca** sintetizzata nei punti sopra esposti e invitiamo i colleghi che si riconoscono nelle nostre istanze a fare altrettanto.

Li, 11 aprile 2013

FISAC CGIL Gruppo UBI Banca

[Scarica comunicato](#)