



Si è svolto nel pomeriggio di lunedì 14 febbraio il secondo incontro sulla ristrutturazione che, come è noto, prevede, nel disegno aziendale, la dichiarazione di 70 esuberi.

In base ai dati fornitici dall'azienda, abbiamo rilevato palesi incongruenze tra i carichi di lavoro e la dichiarazione di esuberi.

Infatti risulta un ricorso massiccio al lavoro straordinario – tra l'altro rilevabile solo per le aree professionali, ma che immaginiamo essere almeno pari per quadri direttivi e dirigenti – e la quantità di giornate di ferie maturate e non godute a fine anno 2021, nonostante il piano di graduale e progressivo smaltimento già operante da diversi anni.

Infine evidenziamo la concessione di un numero limitatissimo di contratti a tempo parziale, sempre disincentivati in UBS nonostante rappresentino uno strumento di flessibilità e, nell'odierna situazione, di possibile redistribuzione del lavoro e salvaguardia occupazionale.

Anche per le esternalizzazioni a provider esterni, la soppressione delle operazioni di sportello e la re-internalizzazione in UBS Fiduciaria di alcune delle lavorazioni attualmente svolte in UBS, abbiamo chiesto alla Banca di valutare opzioni alternative e meno penalizzanti, mentre sul conferimento delle attività alle consociate estere abbiamo registrato una chiusura totale.

Abbiamo inoltre ribadito che gli interventi organizzativi e i processi di digitalizzazione non devono essere scaricati esclusivamente sui lavoratori e tradursi nell'espulsione dei dipendenti che hanno contribuito alla crescita aziendale e alla sua trasformazione digitale.

Contributo che risulta evidente anche dagli utili dell'esercizio 2021, raggiunti con l'apporto di tutti i colleghi nonostante un contesto difficoltoso come quello attuale.

A tutti questi lavoratori UBS deve riconoscenza e responsabilità sociale.

Per effetto delle considerazioni suesposte - concrete, misurabili e non strumentali - le Organizzazioni Sindacali chiedono in primo luogo a UBS di ridurre il numero degli esuberi e di lavorare in un'ottica di piena volontarietà ad eventuali uscite.

Abbiamo ricevuto timide aperture relativamente:

- all'accoglimento delle domande di part time che dovessero pervenire da eventuali interessati,
- alla possibile e prioritaria attivazione del Fondo di Solidarietà di settore, come già da noi prospettato nel corso del primo incontro, in quanto strumento contrattuale di accompagnamento

alla pensione dei lavoratori/lavoratrici più prossimi alla maturazione dei requisiti.

Per parte nostra chiediamo infine che l'accesso volontario al Fondo sia esteso a tutta la platea di lavoratori in tutte le unità produttive che ne abbiano i requisiti.

Per i ruoli e le mansioni che dovessero restare scoperti, a seguito dell'esodo volontario, chiediamo che vengano attivati processi di formazione, riqualificazione e ricollocazione professionale in base alle esigenze imposte dal nuovo modello di business che UBS sta perseguendo.

Su quest'ultimo punto, riteniamo che la nostra proposta sia percorribile, sostenibile anche attraverso la sezione ordinaria del Fondo di settore e coerente con il metodo che la stessa UBS si è data nella ricerca di nuove posizioni lavorative non solo sul mercato, ma anche all'interno dell'azienda tramite apposita selezione su candidatura, altresì in linea con le recenti dichiarazioni rilasciate alla stampa dal Market Head di UBS GWM che punta sui processi di "formazione e crescita interna".

Il prossimo incontro è programmato per il pomeriggio di lunedì 21 febbraio. Vi terremo aggiornati.

Le OO.SS. TERRITORIALI E LE RSA DI UBS SE (Succursale Italia)