

Nella giornata di venerdì 29 luglio u.s. si è avviata la procedura sindacale che dovrà definire le misure utili a contenere le ricadute sul personale degli interventi organizzativi previsti dal piano industriale UBI 2019/2020.

Ricordiamo schematicamente l'impatto del piano in termini organizzativi e umani:

- **Passaggio a banca unica** con incorporazione delle attuali sette banche rete in UBI Banca, alle seguenti scadenze (date da confermare, in attesa autorizzazione Banca d'Italia):
  - entro 20/11: BPCI, BRE (data contabile 01/01/2016);
  - entro 19/02: BPB, BBS, BVC;
  - entro 23/04: BPA, CARIME
- Costituzione di n. 5 Macro Aree Territoriali (vedi cartina);
- **Diminuzione dell'organico di circa 1.650 risorse** in arco di piano, quale saldo tra n. 2.750 uscite e n. 1.100 nuovi ingressi (ricambio generazionale).
- **Chiusura di n. 120 punti vendita** (saldo: -134 filiali +14 minisportelli).

L'azienda ha dichiarato di voler gestire le eccedenze di personale facendo ricorso per 1.300 risorse al fondo di solidarietà.

Nella prima fase di costituzione della banca unica, UBI prevede di prepensionare n. 600 colleghe/i entro il 1° semestre 2017.

Gli ulteriori n. 700 esuberanti verranno gestiti tempo per tempo, al maturare dei requisiti minimi per l'accesso alle prestazioni straordinarie del fondo (prossimità al diritto alla pensione inferiore ai 60 mesi).

Siamo di fronte ad una profonda trasformazione di UBI che muove da dati certi alla voce tagli alle strutture e al personale e su proiezioni di ricavi che auspichiamo possano realizzarsi nella loro interezza.

L'operazione nasconde una serie di criticità che vanno dal continuo ritirarsi della rete fisica degli sportelli nei territori di insediamento, alla costante diminuzione dell'occupazione che, in 9 anni di vita di UBI, ha già visto scendere le risorse di circa 4.500 unità.

Ad oggi abbiamo individuato alcune priorità che andiamo sinteticamente ad elencare e che vorremmo portare alla discussione di colleghe e colleghi in un giro di **assemblee** unitarie da programmare all'inizio del prossimo mese:

- **costruzione di un unico contratto aziendale UBI** in grado di garantire adeguate previsioni di welfare, professionali ed economiche per tutti i lavoratori/trici del gruppo;
- **piena condivisione delle misure utili per la gestione degli esuberanti**, a partire dall'accesso al fondo di solidarietà, proseguendo per il ricorso al part time e ai congedi straordinari;
- **attenzione a tutti i territori** della nuova banca unica, siano essi collocati nel **NORD** o nel **CENTRO SUD** del paese;
- nuove modalità di relazione tra collaboratori e responsabili, con reale **valorizzazione delle competenze a cui correlare i percorsi formativi e professionali e superamento di logiche autoritarie** che hanno spesso caratterizzato l'operare di alcuni personaggi, ponendoli, a nostro parere, al di fuori del progetto di fare banca per bene.

La trattativa entrerà nel vivo a settembre, dopo la concordata sospensione del mese di agosto.

[Comunicato Incontro 29 lug 2016 Ubi](#)



UBI: piano industriale, avviato il confronto sulle ricadute per il personale