



By: [Robert Davies](#) – All
Rights Reserved

L'intesa raggiunta il 12 febbraio, appendice dell'accordo sulle tensioni occupazionali del 29/11/2012, ha previsto l'allargamento del numero complessivo dei prepensionamenti, passato dagli originari 650 a 736. L'azienda anticipa il raggiungimento dei propri obiettivi di contenimento di costo mentre gli organici subiscono un ulteriore taglio con conseguente aggravio delle ricadute operative per chi rimane al lavoro. Riteniamo non siano sufficienti le 43 nuove assunzioni a fronte delle ulteriori 86 uscite e i 100 inserimenti per il 2013 di personale con contratti a tempo determinato della durata di quattro mesi, per far fronte al caos organizzativo che si rischierà soprattutto nei mesi estivi. Pertanto abbiamo formalizzato all'azienda una serie di richieste che riteniamo condizione minima indispensabile per garantire la sopravvivenza quotidiana dei colleghi in un anno che si annuncia lungo e difficile:

- anticipo al 2013 di tutte le assunzioni previste per il prossimo triennio, attraverso il contratto di apprendistato, dando concretezza al sacrificio di una giornata di permesso retribuito (banca ore o ex festività soppressa) a cui i colleghi hanno rinunciato con l'ultimo rinnovo del CCNL (gruppo UBI ca. 36.000 giornate accantonate) per favorire nuova occupazione stabile;
- sostituzione integrale di tutte le uscite superiori alle 650 originariamente previste dall'accordo del 29/11/2012 (n. 86 nuove assunzioni a fronte dell'impegno UBI a 43 nuovi inserimenti); – garanzia di piena fruizione dei permessi banca ore ed ex festività sopresse scadenti al 31/12/2013 attraverso la verifica a settembre delle dotazioni individuali e con eventuale programmazione condivisa dei residui nell'ultimo trimestre dell'anno;
- accoglimento delle domande di passaggio infragruppo avanzate dai colleghi;
- robusti interventi formativi per i neo assunti (per evitare che anziché supportare i colleghi rimasti debbano essere per la maggior parte del tempo – loro malgrado – supportati) e a sostegno di coloro che dovranno sostituire nelle mansioni i colleghi esodati;
- apertura della discussione sui premi aziendali 2012 al fine di definire un adeguato riconoscimento economico che tenga conto del rilevante impegno richiesto a tutti i colleghi nell'anno appena chiuso.

Chiediamo al gruppo di investire realmente sul proprio futuro, impiegando una parte dei consistenti risparmi raggiunti con l'operazione tensioni occupazionali e recuperando altre risorse dal non riconoscimento per l'anno 2013 del dividendo agli azionisti e dal blocco di sistemi premianti e incentivanti per i manager del gruppo. I lavoratori hanno dato molto nel 2012 e molto daranno nel 2013, ora attendiamo il sacrificio di altri. A partire dagli impegni assunti dal Gruppo ma non ancora onorati, come il versamento del contributo del 4% della retribuzione dei top manager al fondo per l'occupazione, per il quale assistiamo ad un continuo rinvio. I lavoratori, e noi con loro, sono preoccupati delle sorti e della tenuta del gruppo. Vorremmo evitare che tutti i sacrifici richiesti si risolvessero a sostenere un'operazione di piccolo cabotaggio, finalizzata esclusivamente a superare lo scoglio del rinnovo delle cariche nella prossima assemblea dei soci di aprile.