



ASSEMBLA DEI SOCI UBI BANCA 2013:

VERA OCCASIONE DI CONFRONTO?

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