

Citterio (Fabi): nel piano Ubi chiediamo un assunto ogni due esuberi

di Alessandro Carollo

«**C**ol nuovo piano industriale chiederemo un'assunzione ogni due eventuali esuberi volontari, perché la banca deve investire nei giovani e valorizzare tutto il personale. Stop alle esternalizzazioni». A pochi giorni dalla presentazione del piano industriale di Ubi, il coordinatore Fabi della banca, Paolo Citterio, fissa i paletti del sindacato e promuove il modello di relazioni industriali nel gruppo, «macchiate» dalle esternalizzazioni di 200 addetti nel 2019, che rischiano di «minare il rapporto di fiducia tra banca e dipendenti».

Domanda. Come si presenta Ubi in vista del piano industriale?

Risposta. Il gruppo sta vivendo profonde trasformazioni societarie che rischiano di minare una solida struttura organizzativa. Le relazioni fra sindacati e azienda hanno sempre rappresentato un punto di eccellenza per qualità e quantità. Poi però la procedura di esternalizzazione dell'autunno scorso, che ha coinvolto 200 dipendenti, ha creato un clima molto teso rischiando di minare il rapporto di fiducia fra lavoratori e banca: la trattativa è durata tre mesi e si è conclusa con ottimi livelli di tutela, ma per i sindacati le esternalizzazioni sono e saranno sempre uno schiaffo ai dipendenti.

D. Qual è l'obiettivo della Fabi in vista delle trattative?

R. Il primo obiettivo sono le nuove assunzioni, che non possono prescindere da un rapporto di uno a due con le uscite. L'azienda potrebbe presentare una richiesta di pesante riduzione di personale: perciò sarà fondamentale assicurare una prospettiva di investimento nei giovani. Del resto la banca ha sempre parlato di esuberi da costo; c'è quindi necessità di personale in parecchi uffici e in tante filiali per assicurare una buona qualità del servizio. Fondamentale anche investire all'interno del gruppo evitando altre esternalizzazioni e trovando un accordo sugli inquadramenti, un modo per valorizzare il personale.

D. Prima la trasformazione da popolare a spa, ora altre novità in vista. Come sta cambiando la banca e quale ruolo giocano i lavoratori?

R. Ubi è l'esatta espressione del cambiamento: da popolare e cooperativa si è trasformata in spa, da modello federale con sette banche si è trasformata in banca unica e da ultimo l'acquisizione delle tre bridge bank. Sono stati processi complessi che hanno creato una metamorfosi dell'azienda, che richiederebbe anni per essere elaborate. In realtà i tempi che viviamo obbligano a fare tutto velocemente con profonde trasformazioni organizzative, trasferimenti di lavorazioni, cambi di attività professionali e tanti altri effetti. Senza il coinvolgimento dei lavoratori questi processi rischiano di portare molto malessere e inefficienza, cosa che

nessuna azienda oggi si può permettere.

D. Quanto è importante la condivisione con le organizzazioni sindacali?

R. È fondamentale. Più i cambiamenti sono radicali e veloci e più è necessario farli col consenso dei lavoratori. I rappresentanti sindacali vivono i territori, sono a stretto contatto con i colleghi e da questi ricevono i feedback di ciò che avviene in azienda. I manager aziendali spesso 'calano dall'alto' le decisioni, mentre i rappresentanti sindacali fanno presente il punto di vista della base, di chi vive quotidianamente a contatto con i clienti. Le relazioni industriali sono strategiche perché dovrebbero rappresentare la sintesi di queste due diverse prospettive.

D. L'alto livello di relazioni industriali è testimoniato dai tanti accordi di questi anni. Quali sono le conquiste più importanti?

R. Social days, congedi parentali, smart working e smart learning sono solo alcuni dei più importanti accordi sottoscritti negli ultimi anni, molti dei quali sono entrati nel Dna delle conquiste sindacali di ciascun lavoratore. Chi oggi farebbe a meno dei congedi parentali pagati al 50% o di social days al 40% per le necessità personali o famigliari su base volontaria? Le tutele per la conciliazione vita-lavoro sono una necessità imprescindibile nella società di oggi. Abbiamo assicurato a tutti i 20 mila dipendenti del gruppo lo stesso contratto integrativo a prescindere dall'azienda di appartenenza. Un risultato del genere non si ottiene senza un lavoro serio e professionale, cosa che in Ubi tutte le organizzazioni sindacali hanno saputo fare.

D. Le politiche commerciali fanno spesso rima con pressioni commerciali: l'accordo sindacale che avete sottoscritto in Ubi funziona? Ha allentato le tensioni?

R. Ha rappresentato la volontà di cercare una soluzione al problema delle 'pressioni'. In molti territori il miglioramento della situazione è stato evidente, anche se il cammino verso buone pratiche commerciali resta lungo. È un accordo chiaro nella forma e completo nei contenuti. Se si vuole creare un clima corretto ognuno deve fare la propria parte: azienda rappresentanti sindacali e dipendenti hanno tutti precise responsabilità. L'obiettivo è la salute dei



colleghi addetti alle vendite e la salvaguardia del rapporto di fiducia con la clientela. Vanno evitate vendite indiscriminate che in alcuni casi sono finite nelle cronache per scandali e denunce. Queste situazioni devono essere evitate sul nascere.

D. Avete strumenti particolari in mano?

R. I colleghi possono segnalare gli abusi via mail a un'apposita commissione tecnica composta da rappresentanti di azienda e lavoratori. Nel 2019 sono giunte circa 70 segnalazioni, di cui circa 30 riguardano richieste di report non autorizzati, divulgazione di graduatorie comparative, procedure di budget non conformi, modalità scorrette di comunicazione con i colleghi. Prima ci si poteva solo lamentare e subire pesantissime pressioni, ora gli strumenti per difendersi ci sono. (riproduzione riservata)

