

Banche & dipendenti / 1. Tensioni dopo la presentazione del progetto industriale

Ubi, confronto sul piano 2015

Lo scontro era prevedibile («Plus24» ne ha parlato il 7 maggio) e infatti è scoppiato. La presentazione al mercato del nuovo piano industriale 2011-15 di Ubi Banca, il 13 maggio, ha innescato le mai sopite tensioni nel gruppo guidato da Victor Massiah. Il confronto sui contenuti con i sindacati è bloccato sino a fine mese per la disdetta dell'Abi al Fondo di solidarietà e lo stop al rinnovo del contratto. Ma i segnali di tensione emergono già.

Sul fronte del personale, Ubi ha spiegato che «grazie alla riqualificazione del personale verso attività commerciali e l'incremento della efficienza operativa, il piano consente una riduzione netta di circa 1.000 risorse dell'organico del gruppo, di cui 800 aggiuntive a quelle già previste per il 2011. L'organico totale passerà quindi da circa 19.700 risorse nel 2010 a circa 18.700 risorse nel 2015. La riduzione netta indicata include già peraltro oltre 1.000 assunzioni nel periodo di piano, a sostegno del ricambio generazionale e per consentire le manovre gestionali sottostanti la crescita professionale ed il miglior presidio territoriale».

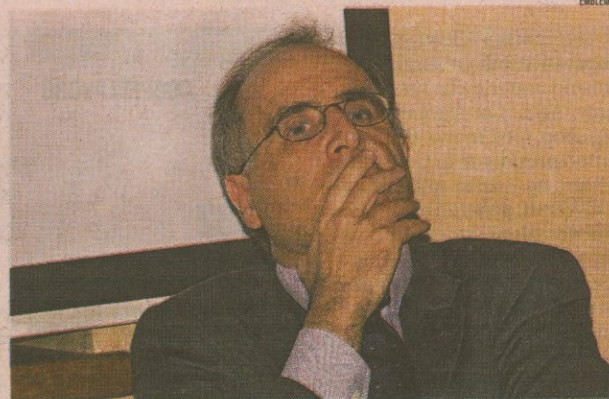
L'azienda punta a ridurre lo staff di mille unità. I sindacati sono in trincea

La motivazione della riduzione è ovviamente legata alle necessità di risparmio sul fronte del conto economico: «Le spese per il personale, pari a Euro 1,4 miliardi nel 2010, rilevano un Cagr (tasso annuo di crescita media ponderata, *Ndr*) 2010-2013 di +1,8% e un Cagr 2010-2015 di +1,0% per l'effetto combinato della riduzione del numero di risorse nell'arco di Piano, dello scenario in evoluzione del rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, dell'incremento, in relazione alla maggior produttività/reddittività attesa, della parte variabile della remunerazione e delle spese sostenute per la formazione e la riqualificazione del personale». Ma non ci sono solo note negative: «Il Piano industriale si propone inoltre il

rafforzamento della diffusione dell'identità di gruppo tra i dipendenti», spiega Ubi.

Al calo del personale farà da cornice l'investimento sull'automazione: «Contestualmente, il Piano prevede un significativo sforzo per la semplificazione e/o l'automazione dei processi operativi ed amministrativi interni e dei processi di vendita allo scopo di migliorare i tempi di risposta alla clientela, la trasparenza e la chiarezza di contratti e normative, e in ottica anche di forte contenimento dei costi. Le iniziative di cui sopra verranno accompagnate e verranno abilitate da un intenso sforzo di formazione del personale, che prevede in ciascun anno l'erogazione di circa 100mila giornate-uomo».

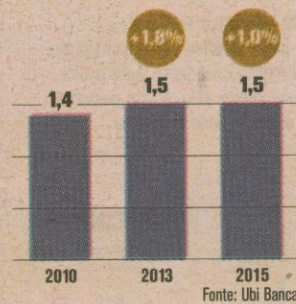
Proposte respinte dai sindacati. Durissima la risposta unitaria dei sindacati del cosiddetto "primo tavolo" (Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl e Uilca) che il 17 maggio hanno pubblicato un manifesto listato a tutto del seguente tenore: «I dipendenti del gruppo Ubi ringraziano il proprio management: impegnato da una parte a trovare formule per salvaguardare i propri compen-



Victor Massiah, consigliere delegato di Ubi Banca

Le spese per il personale

Valori in miliardi di euro e variazione percentuale Cagr su 2010



Produttività per dipendente

Cagr atteso, in percentuale

	Cagr 2010-13	2010-15
Impieghi	3,6	4,1
Raccolta diretta al netto Ccg*	5,1	5,9
Proventi operativi	7,5	8,5

(* Escluso Pct vs. Cassa Compensazione e Garanzia
Fonte: Ubi Banca

si (che non calano mai) e dall'altra a cacciare personale per altre 2.000 unità».

Secondo Emilio Contrasto, segretario Falcri del gruppo Ubi, «il Piano Industriale per il periodo 2011-25 prevede di certo solo il contenimento dei costi, da ottenere - in particolare - con la riduzione dell'organico complessivo. Manovra che, tra l'altro, si inserisce in un momento dove lo strumento del Fondo di solidarietà, che negli anni passati ha consentito la fuoriuscita non traumatica di migliaia di lavoratori dal settore del credito, è fortemente e irresponsabilmente messo in discussione da Abi. La stessa intenzione di procedere al tanto auspicato ricambio generazionale non può essere attuata a danno degli attuali e già sotto-dimensionati livelli occupazionali che viceversa vanno adeguati coerentemente ai livelli di sviluppo produttivo che si dichiarano di voler perseguire. La recente vicenda della presentazione del sistema incentivante, d'altronde, rileva tutta l'incoerenza aziendale che da una parte dichiara la volontà di attuare sistemi di incentivazione meritocratici e trasparenti e dall'altra invece continua a proporre meccanismi di salario variabile del tutto discrezionali e iniqui», conclude Contrasto.

Nicola Borzi

nicola.borzi@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA