



“TENSIONI OCCUPAZIONALI” GRUPPO UBI: I PUNTI DELL'ACCORDO

In un **contesto congiunturale difficilissimo**, caratterizzato dalla **rottura delle trattative per il rinnovo del CCNL** e da una **crisi economica** sempre più grave, nel Gruppo UBI siamo riusciti a raggiungere un **importante Accordo che dà garanzie e tutele a tutti i colleghi**.

A fronte di una **Piano di riorganizzazione** che prevedeva **1.277 esuberanti**, con l'Accordo abbiamo **limitato fortemente** il conseguimento degli **obiettivi di contenimento del costo del lavoro** dell'azienda e individuato strumenti e leve gestionali che verranno attivati esclusivamente su **base volontaria**.

Abbiamo approcciato la trattativa con **spirito costruttivo**, richiedendo all'azienda di modificare l'attuale assetto organizzativo, in particolare nella Rete, per adeguare la struttura aziendale al nuovo contesto caratterizzato dallo sviluppo della multicanalità.

In un settore in costante trasformazione riteniamo fondamentale **gestire il cambiamento**, e la continua **riduzione dell'organico**, con l'adozione di **soluzioni organizzative che riducano le rigidità** attualmente presenti nel modello tradizionale (ad esempio prevedendo in alcune realtà la chiusura pomeridiana degli sportelli per favorire l'attività di sviluppo commerciale) e l'attivazione di **strumenti innovativi** (telelavoro, smart working).

Di seguito i principali elementi dell'Accordo:

PIANO ESODI ANTICIPATI E VOLONTARI PER 500 COLLEGHI

- Per i colleghi che maturano il **diritto alla pensione non oltre l'1.1.2016** è previsto un incentivo **da 6 a 15 mensilità**, previa presentazione della domanda **entro il 9 gennaio 2015**. La cessazione del rapporto di lavoro avverrà alla data di maturazione della finestra pensionistica.
- Per i colleghi che maturano il **diritto alla pensione successivamente al 1.1.2016 ed entro l'1.4.2020**, l'Accordo prevede l'accesso al Fondo di Solidarietà.

Il trattamento economico netto previsto per le domande presentate entro il 19 dicembre 2014 sarà pari all'85% dell'ultima retribuzione mensile, per quelle presentate in data successiva, e fino al 9 gennaio 2015, dell'80% .

Ai colleghi che aderiranno **saranno garantite le condizioni bancarie, la copertura sanitaria e le polizze assicurative dei dipendenti**.

150 NUOVE ASSUNZIONI DI GIOVANI

L'accordo prevede l'**assunzione nel Gruppo di 150 risorse**, a fronte delle uscite per prepensionamento.

130 STABILIZZAZIONI DI LAVORATORI PRECARI

Nel corso del biennio 2015-2016 il Gruppo confermerà a tempo indeterminato **130 lavoratori precari**.

57 ASSUNZIONI DEL “PIANO UBI 2012”

Le assunzioni ancora da effettuare in BRE (25) e CARIME (32), rivenienti dall' Accordo del 29/11/2012 , verranno effettuate per il 60% entro il 30/6/15.

“SOCIAL DAYS” – GIORNATE CONGEDO/ASPETTATIVA

Al fine di **conciliare l'obiettivo di contenimento del costo del lavoro** e le **esigenze di cura/personali e/o familiari dei lavoratori**, l'Accordo prevede per l'anno 2015 la possibilità di ottenere dei periodi di **congedo/aspettativa parzialmente retribuiti** (40%, con riconoscimento della contribuzione obbligatoria corrispondente).

Detti congedi potranno essere richiesti sia a “giornate”, sia a “mesi” (fino ad un massimo di 11); le richieste dovranno essere presentate entro il 9 gennaio 2015 su apposito modulo predisposto dall'azienda.

Nei prossimi giorni forniremo ulteriori elementi di dettaglio, che permetteranno a ciascun lavoratore di valutare consapevolmente una sua eventuale adesione.

PART TIME

Con il presente Accordo **saranno favorite le richieste di part-time** nelle banche/società del Gruppo in tutte le sue forme (verticale, orizzontale e misto).

Le richieste dovranno pervenire **entro il 9 gennaio 2015** ed avranno una **durata di 4 anni**, salvo diversa richiesta del lavoratore.

Tutti i **contratti a part time già in essere**, e aventi scadenza entro il 31/12/2019, saranno automaticamente **prorogati di 48 mesi**, salvo espressa rinuncia dell'interessato.

Le aziende valuteranno anche eventuali richieste di **part time a tempo indeterminato**.

I lavoratori a part time **non potranno essere trasferiti** in unità produttive che abbiano una distanza **superiore ai 50 km** (a/r).

EX FESTIVITA' – FERIE – BANCA ORE-LAVORO STRAORDINARIO

- Le giornate di **“ex festività”** e la **banca delle ore degli anni 2015 e 2016 dovranno essere fruite** nell'anno di competenza, in caso contrario non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione.
- Anche per l'anno 2015 è previsto l'obbligo di godimento delle **ferie** entro l'anno di competenza. La programmazione del piano ferie da parte del collega avverrà entro il 15 marzo 2015.
- Nell'Accordo l'azienda si impegna a far sì che i **Responsabili attuino correttamente le disposizioni aziendali e di legge nella gestione del lavoro straordinario**, in particolare nelle modalità di **richiesta, rilevazione, registrazione**

e liquidazione delle prestazioni.

TELELAVORO/SMART WORKING/ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per sostenere la **conciliazione tra vita privata e professionale**, limitando la mobilità e i relativi costi e disagi per i lavoratori, dal 2015 verranno individuate alcune soluzioni innovative **anche al fine di ridurre la rigidità dell'attuale modello organizzativo**.

MODIFICA DEL MODELLO DISTRIBUTIVO

A seguito della chiusura degli sportelli e della modifica del modello distributivo, il **Gruppo ridurrà il numero dei gestori affluent di circa il 25%**.

A tutti i colleghi interessati da eventuali assegnazioni ad un nuovo ruolo che comporti l'interruzione del percorso inquadramentale verranno **garantiti i trattamenti economici e di carriera** (inquadramenti) in corso di maturazione nei **18 mesi successivi** alla data del passaggio al nuovo ruolo, **nonché l'anzianità pregressa** in caso di ulteriore **riassegnazione alla mansione di gestore affluent nei 24 mesi successivi**.

FORMAZIONE E MOBILITA'

Tutti colleghi interessati dalla procedura saranno oggetto di un **percorso formativo e di riqualificazione professionale**, nonché tutelati per quanto la riguarda la **mobilità territoriale (75 km a/r)**.

Come evidenziato in premessa, questo Accordo assume un valore ancora più importante a fronte dello **scenario nazionale che ha registrato un attacco violento da parte di ABI al CCNL** e, di conseguenza, alla contrattazione aziendale.

Questo comportamento ha determinato la **rottura del tavolo nazionale** e il **rischio** che oggi viviamo è la **disdetta del CCNL**, con gli effetti che ne potrebbero derivare per tutta la categoria (tra cui il **travolgimento degli accordi aziendali, CIA** compreso).

Una **situazione pericolosa e nuova**, che è stata **prontamente contrastata dal tavolo sindacale del Gruppo**, con il **rinnovo delle garanzie già previste nell'Accordo del 29 novembre 2012 in tema di contrattazione aziendale**: tutti gli accordi in essere saranno garantiti per un periodo, complessivamente, pari a **18 mesi**.

Entro il 31/1/16 ci sarà un **incontro di verifica** sull'andamento delle domande di part time e le richieste di congedo parzialmente retribuito presentate.

Nelle **prossime settimane verranno indette alcune assemblee sindacali nelle principali piazze del Gruppo per presentare e discutere l'accordo con i colleghi.**

Bergamo, 27 novembre 2014

Segreteria ODC Gruppo UBI
Dircredito/Fabi/Fiba Cisl/Sinfub/Uilca Uil/Ugl Credito