



Coordinamenti di Gruppo UBI Banca

ACCORDO 20 maggio 2010

ESODI – STABILIZZAZIONE PRECARI

Abbiamo affrontato questa trattativa pur non condividendo le impostazioni del piano di Gruppo relativo alle tensioni occupazionali: si tratta di una manovra che agisce quasi esclusivamente sui costi del personale quale unica leva per far “*quadrare i conti*”, non offrendo nessuno spiraglio per un corretto sviluppo del gruppo.

Lo scopo dell’azione sindacale è stato quindi quello di ricercare il massimo risultato possibile, in particolare per i colleghi coinvolti dai processi di riduzione degli organici e di ristrutturazione.

L'accordo raggiunto il 20 maggio rappresenta il risultato di una difficile trattativa condizionata dalla crisi economica che coinvolge anche il nostro settore e dalla particolare situazione di difficoltà del gruppo.

Un difficile ed anomalo negoziato scaturito dalla volontà tutta aziendale di ricorrere a strumenti legislativi per la riduzione del Personale.

Efficientamenti

Gli esuberanti del piano di gruppo sono complessivamente 895 così ripartiti: 500 “*uscite*”, + 102 persone da reimpiegare nell’apertura di nuove filiali, + 293 persone risultanti dal non rinnovo del *turn over naturale* (*dimissioni per vari motivi*) e dalla riconversione/ricollocazione tra le diverse aziende del gruppo.

Il gruppo, con il suo piano, intendeva procedere quindi a **500 uscite obbligatorie** sia per chi abbia maturato i requisiti Inps (AGO per anzianità o per vecchiaia), sia per coloro che li maturino nel breve periodo (*entro la finestra 1/1/2012*) con accesso obbligatorio al Fondo di Solidarietà di settore.

Con la trattativa abbiamo invece privilegiato, **in via prioritaria, la volontarietà di uscita** attribuendo agli interessati la possibilità di scegliere se aderire o meno all’incentivazione che illustriamo dettagliatamente nella scheda tecnica allegata.

In estrema sintesi **saranno incentivanti tutti coloro che aderiranno entro l’11 giugno 2010, purché abbiano maturato i diritti pensionistici AGO o li maturino entro il 2011.**

Trascorso il termine dell’11 giugno 2010 (*data ultima ed inderogabile per l’adesione all’incentivo*) ed entro il 15 giugno si effettuerà un incontro di gruppo per verificare **il raggiungimento dei numeri previsti per ogni singola** azienda. Nel caso che il numero di adesioni fosse insufficiente ciascuna azienda attiverà la procedura per il **collocamento obbligatorio in pensione.**

Nell’accordo viene disciplinata l’ipotesi di eventuali modifiche all’attuale sistema previdenziale nazionale, in questo caso si procederà ad un incontro di gruppo per valutare gli effetti che potrebbero derivare da tali interventi legislativi.

Stabilizzazioni

Tra le valenze senz’altro positive di quest’accordo vi è senza dubbio la **stabilizzazione con contratti a tempo indeterminato per 550 colleghe e colleghi che attualmente sono a contratto a termine o di lavoro somministrato.**

A queste si aggiungono le 170 ancora da attuare per effetto degli accordi relativi alle precedenti ristrutturazioni, portando così il totale a **720 colleghi che, nell’arco del 2010-2011, vedranno confermato stabilmente il proprio rapporto di lavoro.**

Le stabilizzazioni si realizzeranno nello stesso mese delle cessazioni relative alle adesioni volontarie (quindi a partire da giugno 2010) ed in numero equivalente alle uscite volontarie. Nel caso di uscite obbligatorie le stabilizzazioni avverranno nei sei mesi successivi. La priorità sarà data a coloro che hanno maturato maggiore permanenza nelle aziende del gruppo.

Part time – Aspettative

L'accordo prevede che **le aziende s'impegnino a favorire l'accoglimento delle domande di part time** che saranno presentate dalle colleghe e dai colleghi, nonché quelle inevase o respinte a partire dal 1/1/2009; anche mediante diverse articolazioni di orario; ricordiamo che il ccnl vigente prevede che il lavoro a tempo parziale orizzontale (riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto a quello normale) possa essere di durata tra le 15 e le 32,30 ore settimanali, oppure possa essere articolato in modo verticale.

Al fine di favorire maggiormente il part time, e di permettere l'accesso al lavoro di giovani, prioritariamente a coloro che abbiano già operato all'interno del gruppo ovvero a studenti universitari, l'accordo introduce la possibilità di individuare soluzioni organizzative modulando le forme di part time anche su diverse articolazioni di orario.

Si procederà ad incontri di verifica aziendali; per la Banca Regionale Europea, azienda con un numero considerevole di domande, tale incontro dovrà avvenire entro il 30 giugno.

Analoghe disponibilità ed impegni aziendali anche per la concessione delle aspettative non retribuite.

Mobilità - Ricollocazioni

L'accordo prevede diverse norme a tutela dei colleghi che nei prossimi mesi si troveranno oggetto di riconversione professionale anche mediante cambio d'azienda e di località di lavoro.

Al fine di contenere la mobilità territoriale il piano UBI prevede la creazione di nuove attività in particolare sulla piazza di Milano (*contact center UBI – delinquency management UBIS – back office UBI PI – ecc.*) poiché è proprio su Milano che vi sarà un'alta concentrazione di ricollocazioni (*in particolare per BPCI, per la DG di BRE, per le attività di banca corrispondente di UBISS*).

Vengono estese anche a Silf e Centrobanca le norme di tutela e trattamenti della mobilità presenti nell'accordo del 14 agosto 2007.

Formazione

Nell'intesa vengono richiamati diversi progetti formazione / riqualificazione professionale che interesseranno i colleghi nei prossimi mesi, tali progetti saranno oggetto di incontri specifici in sede aziendale.

Filiali banche rete

A seguito delle prossime chiusure di filiali o di riduzione di attività a minisportello, abbiamo introdotto nell'accordo norme di tutela per i responsabili di filiale che perderanno il proprio ruolo (mantenimento indennità di reggenza per 6 mesi, possibilità di essere ricollocati in ruoli analoghi, recupero delle anzianità maturate nel ruolo).

Ulteriori tutele (oltre a quelle già previste nelle rispettive aziende) anche in tema di mobilità territoriale (accordo 14 agosto 2007).

Sistemi Incentivanti

Impegno del gruppo a discutere nei prossimi mesi con le Organizzazioni Sindacali di alcune regole sui sistemi incentivanti: misure minime e massime degli importi da erogare, con congrue proporzioni tra Aree Professionali e Quadri Direttivi; valorizzazione dei contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi; separazione tra la valutazione professionale e Sistemi Incentivanti.

Consulenze

Incontri annuali di verifica e monitoraggio delle spese derivanti da consulenze con l'obiettivo di una loro *razionalizzazione* (riduzione).

Verifiche

L'accordo prevede numerosi incontri di verifica e di confronto sia per le ristrutturazioni che riguarderanno UBI – UBISS e le società prodotte coinvolte, sia per monitorare le varie fasi applicative, nonché la ricollocazione dei colleghi: in particolare entro giugno si avvierà un osservatorio per BPCI e successivamente nelle altre aziende.

Bergamo, 26 maggio 2010

Le segreterie di coordinamento Gruppo UBI

Dircredito - Fabi - Fiba Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - UGL Credito - UilCa