



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 esuberi 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



Coordinamenti di Gruppo UBI Banca

Il numero degli esuberi preventivati dal Gruppo e definiti dall'accordo del 20 maggio 2010 sono così ripartiti:

Azienda	Esuberi
UBI	45
UBIS	14
Banca Popolare Bergamo	79
Banca Popolare Commercio & Industria	54
Banco di Brescia	66
Banca Regionale Europea	28
Banca di Valle Camonica	6
Banco San Giorgio	8
Banca Popolare Ancona	79
Banca Carime	114
Centrobanca	7
Totale	500

Le uscite volontarie ed incentivante sono così articolate:

uscita il	interessati	periodo maturazione requisiti	indennizzi / incentivi
01 luglio 2010	treatmento pensione di anzianità o vecchiaia (60 donne - 65 uomini)	entro il 30 giugno	12 mensilità sino al 61° anno di età 10 mensilità tra i 61 ed i 63 anni 8 mensilità tra i 63 ed i 65 anni
1 agosto 2010 o 1 settembre 2010 o 1 ottobre 2010	maturazione diritto Inps per: • vecchiaia • anzianità con i 40 anni di contributi	tra il 30 giugno ed il 30 settembre (finestra 1/1/2011)	12 mensilità sino al 61° anno di età 10 mensilità tra i 61 ed i 63 anni 8 mensilità tra i 63 ed i 65 anni in aggiunta se l'uscita è anteriore alla finestra Inps, riconoscimento del 100% dell'ultima retribuzione lorda per i mesi restanti
dal 1 luglio al 1 ottobre 2010	colleghe che maturano i requisiti di vecchiaia (60 anni) ma hanno meno di 35 anni di contributi	entro il 30 settembre	12 mensilità sino al 61° anno di età 10 mensilità tra i 61 ed i 63 anni 8 mensilità tra i 63 ed i 65 anni ulteriori 2 mensilità per ogni anno di contribuzione mancante ai 35 (max sino ai 65 anni età = sino a 10 mensilità lorde aggiuntive)
01 ottobre 2010	maturazione diritto Inps per anzianità con meno di 40 anni di contributi (le cosiddette quote)	tra il 30 giugno ed il 30 settembre (finestra 1/1/2011)	riconoscimento del 100% dell'ultima retribuzione lorda per i mesi restanti sino alla finestra Inps in aggiunta 2 mensilità della RAL
01 ottobre 2010	maturazione diritto Inps per: • vecchiaia • anzianità con i 40 anni di contributi maturazione diritto Inps per anzianità con meno di 40 anni di contributi (le cosiddette quote)	dopo il 30/9 e ed entro il 30/9/2011 dopo il 30/9 e ed entro il 30/6/2011	Accesso al Fondo di Solidarietà con un trattamento complessivo (assegno fondo più integrazione banca) pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda percepita in aggiunta 2 mensilità della RAL

Le adesioni volontarie dovranno pervenire entro e non oltre l'11 giugno 2010

Entro lunedì 31 maggio ciascun dipendente nato entro il 31/12/1954 dovrà restituire alla propria azienda gli allegati 6 e 7 della circolare di gruppo n. 192 del 21 maggio
(anche se non rientra nelle casistiche di uscita sopraindicate)

Ai colleghi che entreranno nel Fondo di Solidarietà saranno inoltre riconosciuti per tutto il periodo che rimarranno nel Fondo: un somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico dell'azienda per il Fondo Pensione aziendale; le stesse condizioni bancarie in essere per i dipendenti di ciascuna azienda; le coperture per l'assistenza sanitaria e le polizze assicurative per infortunio extra professionale e per il caso morte; nonché il premio fedeltà, il contributo familiari disabili e le provvidenze per i figli studenti. Successivamente saranno applicate le condizioni già aziendali in essere per i pensionati.

Le aziende accoglieranno le domande di ripristino di lavoro a tempo pieno formulate da colleghe/i a part time che intendessero entrare nel Fondo di Solidarietà.

Dopo l'11 giugno ed entro 15 giugno vi sarà un incontro di verifica a livello di gruppo; qualora le adesioni volontarie non raggiungessero per ciascuna azienda i numeri previsti, ogni azienda attiverà la procedura per gli esodi obbligatori in base alla Legge 223 del 1991.

La priorità di uscita in questo caso sarà data dall'aver già raggiunto i requisiti pensionistici ed in subordine la prossimità di raggiungimento alla quiescenza.
In caso di numeri oltre quelli previsti sarà data priorità ai carichi familiari.

Gli eventuali esodi obbligatori non riguarderanno: i colleghi invalidi destinatari delle tutele previste dalla Legge 68 del 1999; le colleghe che optassero per le previsioni della legge 243 del 2004, che prevedeva la possibilità *(tra il 2008 ed il 2015)* per le donne con almeno 57 anni di età e 37 di contributi di andare in pensione scegliendo il regime contributivo. Quindi queste tipologie di lavoratori potranno solo uscire su base volontaria.

Bergamo, 26 maggio 2010

Le Segreterie di Coordinamento Gruppo UBI
Dircredito - Fabi - Fiba Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - UGL Credito - UilCa