



UBI: FACCIAMO IL PUNTO

Il 2017 si è chiuso con l'Accordo del 22 dicembre sull'assistenza sanitaria integrativa di tipo assicurativo, che garantisce la copertura a tutti i colleghi.

Il nuovo anno si è avviato con l'importante intesa dell'11 gennaio, che estende a tutti i colleghi delle Società prodotto l'applicazione del contratto integrativo di UBI, e un'agenda ricca di impegni.

Facciamo il punto.

CONSUNTIVO DOMANDE ESODI

La banca ha comunicato che il numero di domande di esodo pervenute (Accordo sindacale del 26.10.2017), è pari a 975, così suddivise per ambito territoriale:

MAT/Ambito territoriale	N. Domande pervenute	N. Uscite stabilite dall'accordo	Differenza (se domande in N. inferiore)
BERGAMO E LOMBARDIA OVEST	211	35	
BRESCIA E NORD EST	158	25	
NORD OVEST	89	15	
MILANO E EMILIA ROMAGNA	176	30	
LAZIO TOSCANA UMBRIA	50	65	-15
MARCHE ABRUZZO	66	84	-18
SUD	225	70	
Totale	975	324	

Le 34 posizioni ancora disponibili (33 che residuano da 2 ambiti territoriali, più un "riconteggio") sono state assegnate secondo il principio (previsto dall'Accordo) della prossimità della finestra pensionistica e della minore permanenza nel Fondo, principio che ha determinato un incremento del numero originariamente previsto per l'ambito territoriale di Bergamo (ulteriori 14 domande accolte, per un totale di 49) e per quello del Sud (ulteriori 20 domande accolte, per un totale di 90).

CONTRATTO AZIENDALE PER LE SOCIETÀ PRODOTTO

Nella giornata di giovedì 11 gennaio è stato raggiunto un importante Accordo che prevede l'estensione ai colleghi delle Società prodotto (Prestitalia, UBI Pramerica, UBI Leasing, IW Bank e UBI Factor) del Contratto Aziendale Integrativo di UBI/UBIS.

Seguirà un Comunicato con i dettagli dell'intesa raggiunta, in merito a tempi, criteri e modalità di applicazione.

CONTRATTO AZIENDALE AI COLLEGHI DELLE EX BRIDGE BANK

Mercoledì 17 gennaio si avvierà la trattativa per l'applicazione del Contratto Integrativo di UBI/UBIS anche ai colleghi provenienti dalle "ex Bridge Bank". L'obiettivo è garantire piena "cittadinanza" e dignità anche a questi colleghi, in tempi brevi.

VAP 2016 - PROROGA DEI TERMINI OPZIONE "CASH"

In merito al premio aziendale 2016 di UBI, UBIS, BBS, BRE e BVC, dopo un intervento delle OO.SS., l'azienda ha accordato la possibilità di esercitare l'opzione cash con queste "finestre":

- dal 15.1 al 19.1, con erogazione nel cedolino del mese di gennaio 2018
- dal 20.1 al 16.2, con erogazione nel cedolino del mese di febbraio 2018

decorsi tali termini NON sarà più possibile esercitare tale opzione.

MIFID II

A seguito dell'introduzione della MiFID, che sta creando difficoltà anche operative a molti colleghi, abbiamo chiesto e ottenuto un incontro all'azienda, che si terrà a breve.

Abbiamo già evidenziato la necessità di un **urgente e adeguato intervento** sulla materia: **formazione, requisiti** per l'abilitazione alla consulenza e vendita dei prodotti finanziari, recupero dello "storico" del dipendente rispetto alle mansioni ricoperte, per quelle realtà che avevano figure con diverse denominazioni.

Ad oggi, infatti, non solo manca una circolare applicativa, ma circola nelle filiali una "BOZZA di Circolare" inviata il 27 dicembre u.s. e composta di ben 7 allegati per oltre 100 pagine complessive, che rischia di creare confusione tra i colleghi.

La mancanza di chiarezza, praticità e di indicazioni sulle corrette interpretazioni da dare, scarica sui lavoratori la responsabilità dell'applicazione della norma e complica/ostacola non poco l'azione commerciale.

L'azienda ha comunicato che la Circolare sarà emanata entro fine mese, dopo l'incontro sul tema con le OO.SS., ed ha informato che nel Gruppo UBI vi sono circa 9.000 addetti commerciali, di cui circa 8.200 abilitati secondo le direttive MiFID 2.

RISCATTO LAUREA

Nei giorni scorsi sono comparsi articoli di stampa che hanno suscitato dubbi e perplessità da parte di diversi colleghi in merito alla facoltà di riscatto e ricongiunzione di periodi utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, precedenti all'accesso al Fondo.

La previsione riguarda sia coloro che si trovino a maturare i requisiti per fruire della prestazione straordinaria del Fondo senza riscatto/ricongiunzione, sia coloro che raggiungano tali requisiti per effetto del riscatto o della ricongiunzione.

L'azienda ha specificato che attiverà tale possibilità solo nel caso in cui il costo del riscatto sia inferiore al costo da sostenere per la permanenza del dipendente nel Fondo di Solidarietà.

PREMIO FEDELTA'

L'incontro dell'8 e 9 gennaio si è concluso con un "nulla di fatto". **Restano ampie le distanze** tra la **posizione aziendale**, che prevede l'eliminazione del premio a partire dal 1.1.2021, oltre che la modifica delle modalità di erogazione (welfare invece di cash) e quella **sindacale**, che richiede un premio pari a 2 mensilità al raggiungimento dei 25 anni di servizio, e (per chi ha già superato i 25 anni) il riconoscimento di un importo calcolato in base all'anzianità maturata al 31.12.2017 rapportata al valore del primo premio in maturazione, secondo le previsioni esistenti nelle ex Banche di provenienza. Chiediamo inoltre il pagamento del premio fedeltà 2017 con le forme e modalità già previste.

LIBERALITÀ MATRIMONIO E NASCITA FIGLI

L'azienda ha chiarito la sua posizione in merito alle cosiddette "liberalità aziendali". Sino al 26 luglio 2017 verranno garantite le consuetudini in uso nelle varie aziende.

Dal 27 luglio 2017 questa la nuova disciplina:

- liberalità per matrimonio non più prevista;
- liberalità di 200 euro (su libretto) per nascita/adozione di ogni figlio.

Tale previsione vale per tutti i colleghi di UBI Banca, di UBIS e delle Società Prodotto.

Per i colleghi delle ex Bridge Bank anche questo aspetto sarà discusso nell'ambito della trattativa per il Contratto Aziendale.

Bergamo, 15 gennaio 2018

**Coordinamenti di Gruppo UBI
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin**