



ESTERNALIZZAZIONI GRUPPO UBI: RAGGIUNTO L'ACCORDO

Giovedì 28 novembre 2019 dopo una trattativa estremamente lunga e complessa sono stati raggiunti gli accordi relativi alla cessione delle attività di UBIS alle "NewCo" Accenture Services and Technology SRL e BCube Services SRL.

Le attività riguardano: cassa centrale, assegni, bonifici, corporate banking interbancario, tributi e previdenza, trasferimento servizi di pagamento, gestione carte, attivazione e cancellazione ipoteche, archivio casellario e spedizioni.

I colleghi coinvolti sono 197 di cui 102 "ceduti" e 95 "distaccati".

Le Organizzazioni Sindacali confermano la **totale contrarietà** all'operazione di esternalizzazione ribadendolo nelle premesse dei verbali di accordo.

Nel contempo ritengono di aver definito, grazie alle intese raggiunte, un **importante quadro di tutele di natura occupazionale, economica e normativa**: è stata infatti conquistata una regolamentazione nettamente migliorativa rispetto all'applicazione dell'art. 2112 del codice civile (che avrebbe trovato applicazione in assenza di un Accordo sindacale) e ancora più **tutele per il personale** di quelle già previste da precedenti accordi che hanno riguardato analoghe operazioni di cessione (v. RBC Dexia e Ufficio Stampe centrali di Milano che ora beneficeranno dell'estensione a 15 anni delle garanzie in capo ai dipendenti interessati dalle cessioni ad Accenture e BCube).

Di seguito illustriamo i principali contenuti delle intese sottoscritte, sia nella parte relativa ai 102 colleghi che passeranno alle dipendenze delle due società, sia con riguardo alle norme riferite ai 95 che, essendo attualmente distaccati presso le unità produttive di UBIS oggetto di trasferimento, continueranno a operare in regime di distacco (extragruppo) presso le nuove società.

Per maggiori dettagli rinviamo alla lettura dei testi integrali dell'Accordo.

PERSONALE "CEDUTO"

L'operazione di cessione, con tutti i suoi effetti giuridici, avverrà con data non anteriore al 1° gennaio 2020.

GARANZIE

CONDIZIONI CHE DANNO DIRITTO AL RIENTRO NEL GRUPPO UBI

La possibilità di **ottenere il ripristino**, senza soluzione di continuità, **del rapporto di lavoro con UBIS o con altra società del Gruppo UBI** al verificarsi di determinate condizioni rappresenta **l'elemento più qualificante e avanzato degli accordi sottoscritti**, in quanto sono state notevolmente ampliate le casistiche stabilite in passato per analoghe operazioni.

Di seguito i casi previsti:

- presenza nelle cessionarie di **tensioni occupazionali** da cui possano scaturire licenziamenti (rispetto al passato il rientro non è più subordinato al fatto che nel Gruppo UBI non siano presenti condizioni di esubero, vista la frequenza con cui esse vengono dichiarate dalle aziende del settore, che le ritengono, di fatto, strutturali);
- **diversa dislocazione geografica della sede operativa** che comporti il **trasferimento** di lavoratori a una distanza - tra la suddetta sede e la nuova sede di lavoro - superiore a **75 km**, nel caso in cui ciò costituisca allontanamento dalla residenza del dipendente interessato;
- **trasferimento da parte della cessionaria del rapporto di lavoro ad altra società** (derivante per esempio da cessione, conferimenti o affitto dell'azienda o di suo ramo, ovvero fusioni e scissioni), nel caso in cui l'acquirente non si impegni a garantire le **previsioni** stabilite dagli accordi sottoscritti;
- **recesso da parte del Gruppo UBI dal contratto di fornitura con la cessionaria o suo mancato rinnovo** alla scadenza.

Tali garanzie varranno per un periodo di 15 anni a partire dalla data della cessione.

Gli accordi definiscono altresì le **condizioni** a cui il **rientro** potrà realizzarsi, per contenere le possibili ricadute in termini di mobilità territoriale e garantire la necessaria riqualificazione.

MANSIONI

I dipendenti appartenenti ai rami d'azienda continueranno a essere adibiti alle **stesse mansioni o in alternativa a mansioni equivalenti nel rispetto delle professionalità acquisite.**

LIMITI ALLA MOBILITÀ INDIVIDUALE

Nei 5 anni successivi alla cessione i lavoratori interessati dall'operazione **non potranno essere trasferiti a una distanza superiore ai 25 km rispetto alle attuali sedi operative.**

ARTICOLO 18

È assicurato il mantenimento dell'**articolo 18** dello Statuto dei Lavoratori secondo i criteri attualmente validi per i dipendenti trasferiti, anche nel caso in cui la nuova società fosse o scendesse al di sotto dei limiti per l'applicazione¹.

PIANI DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Nel caso in cui presso il Gruppo UBI Banca si attivassero, entro il 31.12.2029, piani di incentivazione all'esodo per i quali i colleghi ceduti siano in possesso dei requisiti previsti, gli stessi potranno presentare domanda di accesso al Fondo di Solidarietà di settore o di esodo incentivato alle medesime condizioni dei dipendenti del Gruppo UBI (purché la cessazione dal servizio si realizzi entro il 31.12.2029).

DISCIPLINA CONTRATTUALE APPLICABILE - ISTITUTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Entrambe le società conferiranno mandato di rappresentanza sindacale all'**ABI**.

A tutti i dipendenti (quindi anche a eventuali lavoratori che fossero assunti successivamente nelle NewCo) sarà applicato il CCNL del credito tempo per tempo vigente.

Ai dipendenti interessati dall'operazione sarà riconosciuta **fino al 31.12.2024** la **disciplina contrattuale di secondo livello** in essere presso UBIS (in proposito va tenuto presente che il CIA di UBIS scadrà il 30 giugno 2022).

Allo scopo di **garantire comunque alcune importanti norme della contrattazione integrativa anche oltre il termine del 31.12.2024**, coloro che abbiano beneficiato nel 2019 delle seguenti previsioni (o che ne diventino destinatari entro il 30.06.2022), continueranno a fruirne fino al permanere delle condizioni per l'erogazione:

¹ Campo di applicazione dell'articolo 18: singole unità produttive, o più unità produttive situate in uno stesso comune, con più di 15 dipendenti, oppure datori di lavoro con oltre 60 dipendenti (in quest'ultimo caso si applica a tutte le unità produttive, anche con meno di 16 dipendenti): in base all'accordo l'applicazione articolo 18 continuerà a essere garantita indipendentemente da tali requisiti dimensionali.

- buono pasto,
- indennità mensile di mobilità,
- indennità di turno,
- borse di studio a favore dei figli dei dipendenti,
- contributo famiglie monoreddito.

I dipendenti interessati dall'operazione potranno utilizzare le **navette** aziendali di UBI sulle tratte esistenti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sarà possibile **mantenere l'adesione al Fondo di previdenza complementare di attuale iscrizione** almeno fino al **31.12.2020**, fermo restando l'intendimento di "accompagnare" l'evoluzione della previdenza complementare nel Gruppo (v. *precisazione nel riquadro*: va infatti considerato che nei mesi scorsi ha preso avvio il confronto volto a individuare il Fondo pensione di riferimento del Gruppo con l'obiettivo di conseguire la razionalizzazione e la semplificazione delle forme di previdenza complementare esistenti, secondo quanto già stabilito da precedenti accordi).

È inoltre previsto che la società cessionaria continui a versare la percentuale di contribuzione aziendale ai Fondi pensione nella misura attualmente corrisposta.

ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZE ASSICURATIVE

È previsto il **mantenimento dell'attuale forma di copertura sanitaria integrativa** di natura mutualistica. Per i colleghi coperti da assistenza sanitaria di natura assicurativa, la copertura e i costi saranno di tipo analogo a quelli previsti nel Gruppo UBI.

Per quanto riguarda le coperture per **infortuni professionali ed extraprofessionali** e per **premorienza**, il personale di UBIS interessato dall'operazione sarà destinatario delle polizze di riferimento delle società cessionarie, con **coperture almeno analoghe e costi equivalenti** a quelli attualmente previsti.

In considerazione dell'**evoluzione che interesserà i Fondi pensione e le forme di copertura sanitaria integrativa presenti del Gruppo**, abbiamo previsto incontri di verifica che coinvolgeranno le OO.SS. del Gruppo UBI per garantire la **piena esigibilità di tutto il quadro normativo definito**, anche con esplicito riferimento a tali forme di welfare aziendale.

PREMIO AZIENDALE PER IL 2019

Il premio aziendale relativo al 2019 sarà erogato in base a quanto sarà stabilito attraverso l'accordo sindacale che verrà sottoscritto per UBIS.

N.B. Entro il 10.12.2019 andranno necessariamente fruiti eventuali residui welfare (derivanti dal premio aziendale o da altre erogazioni) qualunque sia la destinazione prescelta (modalità rimborsuale, Fondo pensione, portale "UBI FOR YOU").

ANTICIPAZIONE TFR

Fino al 31.12.2019 potranno essere presentate a UBIS, anche in assenza delle causali previste dalla legge e dal CIA, richieste di anticipazione del TFR (dopo tale data e fino a tutto il 2024 continueranno comunque a valere le norme della contrattazione di UBIS).

CONDIZIONI BANCARIE

I dipendenti interessati dalla cessione manterranno (alla sola condizione che sia canalizzato l'accredito dello stipendio) i rapporti bancari, i mutui/prestiti in ammortamento e le aperture di credito in c/c di cui fossero titolari presso UBI Banca alle medesime condizioni tempo per tempo in essere per il personale in servizio presso UBIS.

Per i nuovi rapporti UBI Banca si attiverà per la definizione di un'apposita convenzione, comprensiva di mutui e finanziamenti, che preveda condizioni favorevoli, da applicare ai dipendenti interessati dal trasferimento.

PERSONALE “DISTACCATO”

NORMATIVA APPLICABILE

Alle risorse “distaccate” continuerà ad essere applicata la normativa nazionale e aziendale tempo per tempo vigente in UBI, compresa la disciplina riguardante congedi straordinari (c.d. *social day*), smart working e smart learning.

DIRITTI SINDACALI

Ai Dirigenti Sindacali del Gruppo UBI viene mantenuta la piena titolarità delle funzioni di rappresentanza, di negoziazione e di tutela dei colleghi “distaccati”. Le tutele riguardano tutte le problematiche attinenti l’attività di lavoro.

Ai Dirigenti Sindacali è consentito l’accesso ai locali della società cessionaria ove i distaccati prestano servizio.

ASSEMBLEE SINDACALI

I lavoratori distaccati hanno il diritto di partecipare alle assemblee indette sia presso l’azienda acquirente sia in UBI.

TUTELE DISABILITÀ E PER ESIGENZE FAMILIARI

Ferme restando tutte le previsioni di Legge e da CCNL le aziende terranno in particolare considerazione le risorse affette da disabilità ovvero interessate da comprovate esigenze personali e familiari.

LIMITI ALLA MOBILITÀ INDIVIDUALE

Fatte salve le **norme di CCNL*** e in vigore nel **Gruppo UBI**** in tema di **limiti alla mobilità territoriale, nei 5 anni successivi all’operazione i lavoratori** in regime di distacco interessati non potranno essere trasferiti a una **distanza superiore ai 25 km** rispetto alle attuali sedi operative.

***Previsioni da CCNL:**

Aree Professionali	Coloro che abbiano compiuto 45 anni di età e maturato 22 anni di servizio (e che non siano preposti o da preporre a filiale) non possono essere trasferiti senza il loro consenso a più di 30 km dalla propria sede di lavoro.
Quadri Direttivi di 1° e 2° livello	Coloro che abbiano compiuto 47 anni di età e maturato 22 anni di servizio (e che non siano preposti o da preporre a filiale), non possono essere trasferiti senza il loro consenso a più di 50 km dalla propria sede di lavoro.

****Previsione Gruppo UBI PART TIME:**

I dipendenti con contratto a **part time** non saranno trasferiti oltre i **25 km dalla residenza**.

CONDIZIONI CHE DANNO DIRITTO ALLA CESSAZIONE DEL DISTACCO E AL RIENTRO NEL GRUPPO UBI

I colleghi distaccati avranno facoltà di richiedere e ottenere la cessazione del distacco nel caso di **diversa dislocazione geografica della sede operativa** che comporti il **trasferimento** di lavoratori a una distanza - tra la suddetta sede e la nuova sede di lavoro - superiore a **75 km**, nel caso in cui ciò costituisca allontanamento dalla residenza del dipendente interessato.

Bergamo, 3 dicembre 2019

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