



AGGIORNAMENTO PIANO INDUSTRIALE 2019-2020: I DETTAGLI DELL'ACCORDO

L'Accordo quadro sull'aggiornamento del Piano industriale 2019-2020 - sottoscritto il 26 ottobre al termine di una **trattativa lunga, complessa e dall'esito non scontato** - definisce e regola **molteplici aspetti** che illustriamo in questa nota e che saranno approfonditi nel corso delle assemblee dei lavoratori che prenderanno avvio nel mese di novembre:

- **tutela dei livelli occupazionali;**
- **contrasto al rischio esternalizzazioni;**
- **piano di incentivazione all'esodo volontario;**
- **assunzioni;**
- **congedi (Social Days e maternità facoltativa);**
- **recupero delle somme risparmiate dall'azienda per finanziare ulteriori esodi volontari;**
- **fruizione ex festività, ferie, banca delle ore, straordinari;**
- **part time;**
- **avvio del confronto sulla contrattazione di secondo livello nelle Bridge Banks;**
- **nuovo modello distributivo.**

TUTELA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

L'Accordo (oltre a individuare, come vedremo, strumenti "a ridotto impatto sociale" per la gestione degli esuberi dichiarati dall'azienda e la riduzione del costo del lavoro) definisce la cornice normativa per la gestione del Piano, tempo per tempo, anche attraverso **soluzioni di tipo organizzativo** volte alla tutela dell'occupazione sui territori di riferimento, attraverso la creazione (o il potenziamento) di **poli di attività** sulle piazze di Jesi, Pesaro, Arezzo, Bologna, Rimini, Macerata e Chieti.

Viene pertanto confermato il criterio secondo il quale tutti i territori dove incide il Gruppo UBI devono trovare le adeguate risposte occupazionali.

CONTRASTO AL RISCHIO ESTERNALIZZAZIONI

La procedura di confronto si è avviata con il rischio di 1.318 esternalizzazioni dichiarate dall'azienda e si è conclusa con un Accordo che allo stato attuale esclude qualsiasi operazione di esternalizzazione.

L'Accordo prevede altresì che durante l'arco di piano ***"le Parti si impegnano ad individuare tutte le risorse che consentano di privilegiare l'utilizzo di strumenti di incentivazione all'esodo per consentire che la gestione dei processi di riduzione di organico previsti avvenga mediante soluzioni interne al Gruppo"***.

ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

A fronte del conseguimento delle uscite previste, il Gruppo si è impegnato all'**inserimento di 132 risorse** complessive entro il 31.12.2018, di cui almeno il **50% a tempo indeterminato**.

L'azienda ricorrerà in via preferenziale a chi abbia già positivamente collaborato all'interno del Gruppo.

È prevista altresì la riassunzione a tempo indeterminato dei **rapporti di lavoro temporaneo** in essere, fermo restando la valutazione positiva del lavoratore.

PIANO DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO VOLONTARIO

Viene attivato un piano di esodo che in questa fase prevede l'**uscita di 398 lavoratori che maturano i requisiti pensionistici entro il 31.12.2024** attraverso l'accesso volontario alla pensione o al Fondo di Solidarietà di settore, di cui:

- **74** derivanti dall'accoglimento delle **domande** rimaste **in sospeso** nel perimetro delle **Bridge Banks** (alle condizioni previste dagli accordi ivi sottoscritti);
- **324** riferite a tutto il nuovo perimetro del Gruppo UBI (incluse quindi le Bridge Banks). Le domande saranno accolte in base alle seguenti entità minime (fermo restando che il mancato raggiungimento della soglia stabilita in un territorio determinerà la possibilità che vengano accolte eventuali domande pervenute "in eccesso" in altri ambiti territoriali, in ragione della maggiore prossimità alla pensione considerata a livello di Gruppo).

Bacino	MAT	N. Risorse (pensionamenti e accesso al Fondo)
Dipendenti delle Società del Gruppo in servizio presso unità organizzative situate nelle province di competenza territoriale delle MAT	BERGAMO E LOMBARDIA OVEST	35
	BRESCIA E NORD EST	25
	NORD OVEST	15
	MILANO E EMILIA ROMAGNA	30
	LAZIO TOSCANA UMBRIA	65
	MARCHE ABRUZZO	84
	SUD	70
Totale		324

Accesso al Fondo di Solidarietà:

Previsioni in caso di erogazione dell'assegno di esodo

Destinatari	colleghe/i che maturano il requisito pensionistico oltre il termine previsto per i pensionamenti incentivati ed entro il 31.12.2024
Termine domanda	20.12.2017 (L'azienda comunicherà l'accoglimento della domanda di esodo in forma scritta entro la fine del mese di gennaio 2018.)
Ammontare assegno straordinario	<u>NON è prevista l'integrazione all'80% dell'ultima retribuzione</u> : l'ammontare della prestazione ("assegno straordinario") è quella prevista dal Fondo di Solidarietà. L'importo dell'assegno d'esodo corrisponde all'importo netto che il collega percepirà con la pensione (che terrà conto dei contributi pieni versati per gli anni di permanenza nel Fondo). Per i lavoratori il cui trattamento pensionistico fino al 31 dicembre 2011 è integralmente calcolato con il sistema retributivo ¹ , tale importo è ridotto secondo le seguenti percentuali: – 8% se la retribuzione annua lorda è inferiore o pari a € 38.000 – 11% se la retribuzione annua lorda è superiore a € 38.000

Previsioni in caso di erogazione dell'assegno di esodo in forma rateale

Premio tempestività	Coloro che accederanno al Fondo avendo presentato la domanda entro il 30.11.2017 riceveranno quale incentivo un importo lordo tale da garantire due mensilità nette .
----------------------------	--

¹ lavoratori che al 31/12/1995 avevano maturato almeno 18 anni di contributi

Altri trattamenti economici e normativi accessori	<ul style="list-style-type: none"> – incentivo economico pari al valore attualizzato dei contributi aziendali alla previdenza complementare che maturerebbero nel periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà – fino alla data di pensionamento mantenimento delle condizioni bancarie alle medesime previsioni del personale in servizio, assistenza sanitaria (in assenza di analoghe previsioni aziendali per i pensionati), polizze infortuno extraprofessionale e caso morte
Part time	– Il personale Part time interessato all’adesione al Fondo di Solidarietà potrà richiedere di rientrare a tempo pieno l’ultimo mese di lavoro. In questo caso il beneficio per il collega, derivante dal pagamento dei contributi INPS al 100% per tutti gli anni di permanenza nel Fondo, è l’aumento del trattamento pensionistico.

Erogazione dell’assegno in unica soluzione

Il Decreto sul Fondo prevede che il lavoratore possa optare per l’erogazione in unica soluzione. In tal caso, l’assegno straordinario una tantum sarebbe pari a un importo corrispondente al **60% di quanto sarebbe spettato se l’erogazione della prestazione straordinaria fosse avvenuta in forma rateale**.

L’Accordo quadro del 26 ottobre 2017 prevede invece l’incremento al 100% (quindi viene erogato lo stesso importo complessivamente riconosciuto in forma rateale) a condizione che il dipendente si impegni a **non svolgere attività in concorrenza** con l’azienda di provenienza.

In caso di erogazione in **unica soluzione**, la **contribuzione previdenziale correlata** non è dovuta e **non viene versata** dall’azienda (contrariamente a quanto avviene in caso di erogazione in forma rateale).

La scelta di tale opzione può determinare un ritardo nella maturazione del diritto a pensione nel caso di coloro che erano destinati ad andare in pensione anticipata, pertanto è una soluzione da valutare in particolare se si intende proseguire con un’attività di lavoro dipendente/autonomo, capitalizzando subito il valore complessivo delle prestazioni dovute.

In caso di erogazione in unica soluzione **non sono previsti il premio di tempestività e i trattamenti accessori** di cui alla tabella precedente.

Pensionamenti incentivati:

Destinatari	colleghe/i che maturano il requisito pensionistico entro il rispettivo periodo di preavviso (v. scheda nell’ultima pagina).	
Termine domanda	20.12.2017	
Trattamento	incentivazione da 4 a 6 mensilità a seconda dell’età anagrafica - 15 mensilità per opzione donna e per invalidi	
“Disincentivo alla permanenza in servizio”	È previsto un meccanismo di disincentivo per coloro che potrebbero andare in pensione e che non aderiranno all’esodo: dovranno fruire di giornate di congedo senza oneri a carico azienda (quindi non retribuite) il cui numero è stabilito in base alla retribuzione annua lorda, secondo la tabella che segue:	
	<i>RAL</i>	<i>N. Giornate</i>
	fino a € 45.000	10
	oltre € 45.000 e fino a € 60.000	20
	oltre € 60.000	25

Piano di incentivazione individuale:

I dipendenti con almeno **10 anni di anzianità** (che a giudizio dell’azienda non ricoprono posizioni rilevanti o funzionali necessarie all’organizzazione aziendale) potranno richiedere di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro.

In tali casi quale incentivo all'esodo verrà riconosciuto un importo lordo commisurato alla RAL pari a:

<i>N. mensilità lorde</i>	<i>RAL</i>
30	fino a € 40.000
24	oltre € 40.000 e fino a € 60.000
20	oltre € 60.000

Il dipendente dovrà impegnarsi a **non effettuare attività in concorrenza** con l'azienda di provenienza.

Nota bene: l'Azienda si impegna a valutare favorevolmente le richieste presentate.

PART TIME

Sarà favorito l'**accoglimento delle domande di Part time** (per una durata di 4 anni, salvo diversa richiesta del lavoratore).

I contratti a tempo parziale in essere in tutte le aziende del Gruppo UBI (con scadenza entro il 31.12.2020) saranno **automaticamente prorogati di 48 mesi**, salvo espressa rinuncia da parte dell'interessata/o.

SOCIAL DAY E MATERNITÀ FACOLTATIVA

Viene **confermata per il 2018 la possibilità di richiedere periodi di congedo** da fruire a giornate o a mesi con retribuzione pari **al 40%** (c.d. Social Day).

È altresì riconfermata l'**integrazione del 20%** per lavoratrici/tori che usufruiranno nel corso del 2018 della c.d. **maternità facoltativa** (congedo parentale), coperta da indennità INPS del 30%.

Obiettivo del Gruppo è raggiungere, attraverso questi due strumenti, almeno 160.000 giornate che si aggiungono alle giornate di sospensione già previste in base a precedenti accordi per le Bridge Banks. Le domande saranno accolte, in linea di massima, in proporzione agli organici delle unità organizzative situate nelle regioni di competenza territoriale delle singole MAT.

<i>MAT</i>	<i>N. Dipendenti</i>	<i>% Dipendenti sul totale</i>	<i>N. giorni rapportati a N. Dipendenti</i>
BG	4.785	22,06%	35.302
BS	3.005	13,86%	22.170
MARCHE	3.686	17,00%	27.194
MI	3.517	16,22%	25.947
NO	1.766	8,14%	13.029
RM	2.662	12,27%	19.639
SUD	2.266	10,45%	16.718
Totale complessivo	21.687	100,00	160.000

In caso di mancata disponibilità delle risorse del Fondo di Solidarietà (destinate a finanziare le giornate di sospensione obbligatoria per le Bridge Banks) le giornate saranno sostituite da Social Day al 40%.

C.D. "FATTORIZZAZIONE"

Con questo termine viene indicato il principio stabilito dall'Accordo, e fortemente voluto dalle Organizzazioni sindacali, in base al quale saranno **destinate al finanziamento di ulteriori piani di esodo incentivato**:

- **eventuali somme risparmiate** dall'azienda qualora le leve messe in campo si rivelassero meno onerose,
- le **risorse recuperate dai Piani di incentivazione individuale**,
- quelle derivanti dal **"disincentivo" alla permanenza in servizio** per i lavoratori con requisito pensionistico AGO,
- i **risparmi** originati dalla **concessione di Social Days ulteriori** rispetto a quelli complessivamente previsti nelle MAT Lazio/Toscana/Umbria, MAT Marche/Abruzzo e MAT Sud.

ALTRE MISURE

Ferie	ribadito l'obbligo di fruizione delle ferie nell'anno di competenza
Ex festività sopresse	prorogate a tutto il 2018 le previsioni contenute nei precedenti accordi (fruizione entro l'anno di competenza pena la perdita)
Banca delle ore	le giacenze di banca ore al 31.12.2018 incrementate della dotazione di inizio anno (ore 15 e ½) dovranno essere fruite entro il 31.12.2019: un apposito avviso diffuso entro il 30 settembre informerà il collega della banca ore prossima alla scadenza per favorirne la pianificazione ed evitare la perdita dei residui.
Straordinari	Le Aziende si impegnano ad autorizzare straordinari per un ammontare di norma non superiore a quanto avvenuto nel 2017 per il complesso delle Aziende del Gruppo.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELLE BRIDGE BANKS

Ai dipendenti delle Bridge Banks sarà transitoriamente garantito il mantenimento della normativa di secondo livello delle aziende di provenienza: **entro il 31.01.2018** tramite un apposito **accordo** verranno definiti criteri, modalità e tempistiche per l'**armonizzazione** con la contrattazione di secondo livello in vigore in UBI Banca.

Primi elementi di armonizzazione già definiti (rapporti bancari e mobilità)

Rapporti bancari

Per quanto riguarda i rapporti bancari, la normativa in vigore in UBI Banca sarà applicata a partire dalla **data di ciascuna incorporazione**: tale previsione riguarderà anche le agevolazioni creditizie le cui favorevoli condizioni sono frutto del Protocollo sindacale dell'11 dicembre 2017.

Mobilità

Nel periodo transitorio (antecedente l'accordo di armonizzazione) per i trasferimenti disposti dalle aziende dalla data di rispettiva incorporazione, i **trattamenti di mobilità in vigore in UBI Banca** saranno riconosciuti (con esclusione del Personale che fruisce dei mezzi di trasporto aziendale) in misura pari al **30%**, in sostituzione, se migliorativi, delle previsioni eventualmente in essere presso le Bridge Banks (scheda a pagina 6).

Sempre in tema di mobilità, con riferimento agli interventi connessi al Piano industriale:

- i Dipendenti in **part time** non saranno interessati senza il loro consenso alla mobilità che comporti distanze superiori a **30 km** (fonte precedenti accordi) nel caso provengano dalle Bridge Banks e a **25 km** per il restante Personale del Gruppo;
- viene confermata per **tutti i Dipendenti del Gruppo UBI** la norma secondo la quale non saranno disposti trasferimenti di Dipendenti ad oltre **75 km** dalla rispettiva residenza senza il consenso dell'interessato (ad eccezione dei trasferimenti disposti tra le unità operative di Brescia e Milano), salvo che ricorra il caso di comprovata e infungibile esigenza di servizio.

Valgono altresì le limitazioni previste dal CCNL.

NUOVO MODELLO DISTRIBUTIVO E INQUADRAMENTI

In relazione agli interventi connessi al Piano industriale in caso di assegnazione ad un nuovo ruolo che comporti l'interruzione del **percorso inquadramentale** previsto dagli accordi aziendali attualmente vigenti, saranno riconosciuti gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione fino al 30.06.2018.

Relativamente al **Nuovo Modello Distributivo** previsto a partire dal 4 dicembre 2017 le Parti avvieranno un percorso, a partire dal gennaio 2018, teso a regolamentare le figure professionali.

Per ulteriori approfondimenti rinviamo a una lettura integrale del testo dell'Accordo quadro.

Bergamo, 31 ottobre 2017

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

MOBILITÀ TERRITORIALE (BRIDGE BANKS)

In caso di trasferimento disposto dall'azienda, i trattamenti di mobilità si distinguono a seconda della distanza dalla residenza in **GRANDE MOBILITÀ** e **MOBILITÀ ORDINARIA**.

Per il calcolo delle distanze occorre fare sempre riferimento al sito www.viamichelin.com (percorso "più breve", salvo casi di manifesta impossibilità ad utilizzare tale percorso).

GRANDE MOBILITÀ: indennità mensili

Fasce	UBI Banca	30% importo
oltre 100 e fino a 120 km (A/R)	€ 400	€ 120
oltre 120 e fino a 150 km (A/R)	€ 600	€ 180
oltre 150 e fino a 200 km (A/R)	€ 800 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità	€ 240
oltre 200 km (A/R)	€ 1.000 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità, ovvero a richiesta oltre 300 km (A/R)	€ 300

Norma generale:

L'indennità spetta per i giorni di effettiva presenza presso l'unità organizzativa di assegnazione.

Mobilità ordinaria

Fasce	UBI Banca	30% importo
oltre 40 e fino a 55 km (A/R)	€ 1.400 una tantum	€ 420
oltre 55 e fino a 70 km (A/R)	€ 1.600 una tantum	€ 480
oltre 70 e fino a 85 km (A/R)	€ 1.800 (con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento)	€ 540
oltre 85 e fino a 100 km (A/R)	€ 2.000 (con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento)	€ 600

PREAVVISI (allegato n. 6 CCNL)

Quadri direttivi	– con anzianità non superiore a 5 anni	5 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	6 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	7 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	8 mensilità
3 ^a area professionale 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni	3 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	4 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	5 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	6 mensilità
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni	2 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	2 ¼ mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	3 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	4 mensilità
1 ^a area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	– con anzianità non superiore a 5 anni	1 ½ mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	2 ½ mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità

Il preavviso va calcolato convenzionalmente alla data del 31.01.2018.