

TENSIONI OCCUPAZIONALI - ASSETTO DISTRIBUTIVO: CONCLUSO IL CONFRONTO SINDACALE

Oggi si è concluso il confronto sindacale avviato in ottobre per discutere le ricadute sul personale rivenienti dalle tensioni occupazionali dichiarate da UBI ed equivalenti a livello economico a 1.277 risorse. La trattativa si è conclusa con un'intesa che, per quanto riguarda la nostra organizzazione, sarà oggetto di valutazione definitiva dei rappresentanti sindacali FISAC CGIL di tutte le aziende del Gruppo. Riepiloghiamo i termini dell'accordo.

ESODI E FONDO DI SOLIDARIETÀ

Accoglimento di almeno 500 domande di esodo anticipato e di adesione al fondo di solidarietà per coloro che matureranno il primo diritto alla pensione entro il 01/4/2020.

Azienda	Risorse interessate, almeno:
UBI	35
UBIS	79
BPB	70
BBS	65
BPA	44
CARIME	99
BPCI	39
BRE	52
BVC	9
SOCIETÀ PRODOTTO	8
	500

Esodi incentivati per chi matura il requisito pensionistico entro il 01/01/2016:

- da un minimo di 9 a un massimo di 15 mensilità a seconda dell'età anagrafica.

Trattamenti economici e normativi per gli aderenti al fondo e validi per tutto il periodo di permanenza:

- assegno pari al 85% della retribuzione netta in servizio;
- incentivo economico pari al valore attualizzato dei contributi aziendali a fondo pensione che maturerebbero nel periodo di permanenza;
- mantenimento con le medesime previsioni del personale in servizio di condizioni bancarie, assistenza sanitaria, polizze infortunio extraprofessionale e caso morte.

Il personale part time interessato all'adesione al fondo di solidarietà potrà richiedere di rientrare a tempo pieno.

PART-TIME E CONGEDI

Concessione su base volontaria di part-time per 48 mesi e rinnovo automatico per i successivi 48 mesi dei part-time in essere e in scadenza entro il 31/12/2019.

Concessione nel 2015 di periodi di congedo da fruire a giornate o mesi con retribuzione pari al 40% senza penalizzazione sulla maturazione del diritto pensionistico, al fine di raggiungere un risparmio di 120.000 giornate lavorative a livello di gruppo.

ALTRE MISURE NORMATIVE ED ECONOMICHE

Ferie: viene ribadito l'obbligo di fruizione delle ferie nell'anno di competenza;

Ex festività soppresse: vengono prorogate le previsioni contenute nel precedente accordo del 29/11/2012 (da noi non sottoscritto) a tutto il 2016: le giornate non fruite nell'anno di competenza verranno perse.

Banca delle ore: le giacenze di banca ore al 31/12/2014 sommate alla dotazione iniziale di riduzione d'orario 2015 (15,5 ore) dovranno essere fruita entro il 31/12/2015.

Analogamente, la banca delle ore risultante alla fine degli esercizi 2015 e 2016 dovrà essere recuperata entro i 12 mesi successivi. I residui non fruiti andranno persi.

ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

UBI procederà:

- alla stabilizzazione di n. 130 rapporti di lavoro temporaneo già in essere nel Gruppo nel corso del biennio 2015-2016;
- all'assunzione di n. 150 risorse nel biennio 2015-2016;
- al completamento degli inserimenti derivanti dall'accordo del 29/11/2012 entro il 30/06/2016, fermo restando che il 60% delle assunzioni dovranno essere realizzate entro il 30/06/2015.

POLI UBIS CUNEO E GENOVA

L'azienda individuerà le risorse da destinare ai poli territoriali favorendo l'utilizzo del criterio della volontarietà e utilizzando lo strumento del distacco.

VARIAZIONE ASSETTO DISTRIBUTIVO

Gestori Affluent

I gestori che verranno assegnati a nuova mansione in seguito alla modifica dell'assetto distributivo, vedranno comunque riconosciuti gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione nei 18 mesi successivi.

Qualora nei 24 mesi successivi all'interruzione del percorso inquadramentale Il/la collega venisse riassegnato al ruolo di gestore Affluent, si vedrà riconosciuta l'intera anzianità maturata in precedenza nel medesimo ruolo.

Mobilità territoriale

Le aziende terranno in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti.

Le eventuali richieste di avvicinamento di colleghi interessati alla grande mobilità saranno prese favorevolmente in considerazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

CONSIDERAZIONI FINALI

Da parte nostra permangono riserve sulla gestione delle giornate di sospensione temporanea di attività. Riteniamo si possano ripresentare le difficoltà organizzative registrate nell'ultimo biennio: carenza di personale negli uffici e nelle filiali, prestazioni aggiuntive non riconosciute, difficoltà di fruizione di ferie, ex festività e banca delle ore. Tra l'altro per questi ultimi istituti sono previste modifiche al CCNL che accorciano i tempi di fruizione e cancellano i diritti alla monetizzazione o alla compensazione degli eventuali residui annuali non fruiti.

Per questa ragione nel corso della trattativa abbiamo proposto una diversa formulazione della gestione delle giornate di sospensione temporanea finalizzata a ridurre i disagi organizzativi che potenzialmente potrebbero prodursi e ad offrire la possibilità a tutti di godere dell'opportunità di implementare il proprio piano ferie per il 2015.

Nella sostanza abbiamo proposto che venissero assegnati a tutti i colleghi/e n. 5 giornate di sospensione temporanea. Entro un determinato limite temporale (31/12/2014) il singolo collega avrebbe avuto la possibilità di rifiutare la propria dotazione. A quel punto i giorni non assegnati, sino a concorrenza delle giornate complessive, sarebbero stati messe a disposizione di coloro che avessero manifestato disponibilità ad aumentare la propria dotazione personale.

Riteniamo fosse una soluzione equilibrata e decisamente più gestibile.

Purtroppo non è stata condivisa e accolta e pertanto si è trasformata in un'occasione mancata per correggere almeno parzialmente le criticità riscontrate negli ultimi due anni.

I nostri rappresentanti aziendali restano a vostra disposizione per gli opportuni approfondimenti.

FISAC CGIL GRUPPO UBI