

## A TUTTI I COLLEGHI DEL GRUPPO UBI

### MANOVRA UBI 2012/2013 - TENSIONI OCCUPAZIONALI RAGGIUNTA L'INTESA

In data odierna – dopo una lunga e assai sofferta trattativa la cui fase finale, durata più giorni, ha registrato momenti di grave tensione – è stata raggiunta l'intesa relativa alle ricadute sul Personale conseguenti alla manovra, concernente "Tensioni occupazionali", decisa dalla Capogruppo e finalizzata al consistente contenimento del costo del lavoro per circa 115 mln., pari - si ricorda - a 1.578 Risorse *full-time*.

Gli accordi siglati regolamentano l'utilizzo di alcune leve di intervento, attraverso le quali l'Azienda si pone l'obiettivo di conseguire il contenimento dei costi. Ecco, in sintesi, i principali punti dell'intesa raggiunta.

- **riduzione degli organici pari a 650 Risorse** (41 UBI, 103 UBISS, 39 BBS, 106 BPB, 39 BPCI, 57 BRE, 72 BPA, 6 BVC e 187 CARIME), su base volontaria, mediante l'attivazione di un piano di esodo anticipato che prevede due modalità:
  - per il Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il 1/1/2014 risoluzione consensuale anticipata e incentivata del rapporto di lavoro a partire dal 31/12/2012 con il riconoscimento, a titolo d'incentivo, di un importo onnicomprensivo lordo corrispondente alle mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, secondo le ipotesi, tra di loro alternative, che seguono:
    - a) 9 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
    - b) 7 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età;
    - c) 6 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
    - d) 12 per le Lavoratrici che esercitino l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243 (con 35 anni di contributi e 57 anni di età maggiorati dall'aspettativa di vita a partire dal 2013);
    - e) 15 per i titolari di pensione di invalidità, oppure in possesso dei requisiti per ottenere la pensione prevista per gli inabili, invalidi o per i privi della vista che esercitino tale diritto.

Oltre al suddetto incentivo verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO in favore dei Colleghi con decorrenza della prestazione stessa successiva al 1° gennaio 2013 e, comunque, entro il 1° gennaio 2014;

- per il Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al 1/1/2014 ed entro il 1/1/2018 accesso al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie pari all'85% della retribuzione netta dell'ultimo mese di servizio, ragguagliata ad anno) a far tempo dal 31/12/2012 con adesione comunicata entro il 14/12/2012, mentre chi aderisce successivamente a tale data e, comunque, entro il 15/1/2013 accederà al Fondo a partire dal 31/1/2013; per le adesioni entro il 14/12/2012 è altresì prevista una ulteriore erogazione integrativa al TFR pari a 1,5 mensilità. Ai Colleghi verrà altresì riconosciuta una somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico dell'Azienda per la forma previdenziale di appartenenza e per il periodo di permanenza nel Fondo. Inoltre, saranno riconosciute, per la durata di permanenza nel fondo, le condizioni bancarie previste, l'assistenza sanitaria, le polizze assicurative per infortunio professionale e per il caso morte;
- **sospensione/riduzione dell'orario di lavoro incentivate, allo stato su base volontaria, fino ad un massimo di 220.000 giornate lavorative nel triennio 2013-2015**, con utilizzo della parte ordinaria del Fondo di Solidarietà che

prevede la retribuzione al 60% circa del periodo di riduzione/sospensione dell'orario di lavoro e il riconoscimento integrale della contribuzione ai fini pensionistici;

- **obbligo di fruizione delle ex festività, delle ferie arretrate e strutturale limitazione nelle prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore);**
- **impegno aziendale al progressivo e significativo contenimento delle altre spese amministrative.**

Sono state poi individuate alcune importanti previsioni e tutele in merito a:

- ***impegno da parte della Capogruppo all'assunzione di almeno 240 Risorse nel periodo 2013-2015 – in funzione del numero effettivo delle uscite – anche mediante stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in essere, con inserimenti in misura proporzionale agli esodi registrati presso ciascuna Azienda del Gruppo;***
- ***impegno all'assunzione entro il 2015, di una quota pari ad almeno al 6% del totale degli inserimenti previsti, di figli di Dipendenti che abbiano presentato domanda irrevocabile di cessazione del rapporto di lavoro per adesione al Fondo di Solidarietà o per accesso alla pensione;***
- ***mantenimento presso la Direzione Centrale di Banca Carime in Cosenza della Direzione Affari Legali e Societari per la quale era stato inizialmente previsto il trasferimento presso la Direzione Centrale di Bari;***
- ***proroga automatica dei part-time in essere alla data odierna e aventi scadenza entro il 31.12.2014 sino al 31.12.2015 e comunque per un periodo minimo di 48 mesi a decorrere dalla data di rispettiva scadenza;***
- ***impegno delle Aziende a non attuare interventi a valere sulla contrattazione di secondo livello fino alla scadenza prevista per il CCNL (30 giugno 2014), a condizione che in esito all'incontro del 21 gennaio 2013 si sia concretizzato il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo previsti dalla manovra e che non si siano verificati mutamenti molto significativi dello scenario economico aziendale, di sistema e di settore;***
- ***estensione a tutte le Società del Gruppo delle tutele di cui ai commi 3, 5 e 8, dell'art. 8 del Protocollo di Intesa sindacale del 14 agosto 2007 (trattamenti economici di mobilità, limite a 50 km. a/r della mobilità per i Lavoratori part-time, limite a 75 km. a/r della mobilità per il restante Personale) e della previsione in favore dei giovani Colleghi con età non superiore a 30 anni di vedersi riconosciute, da parte dell'Azienda, le spese relative all'onorario professionale del notaio per la stipula dell'atto di mutuo destinato all'acquisto prima casa;***
- ***sistemazione delle posizioni sospese (Colleghi distaccati in UBISS che avevano richiesto il rientro in UBI o in Società del Gruppo) ai sensi dell'accordo di Gruppo 14 agosto 2007, aggiornato con accordo 16 dicembre 2009.***

Sono previsti incontri periodici di verifica con le Organizzazioni Sindacali, a livello di Gruppo, sullo stato di attuazione di tutte le previsioni contenute negli accordi nonché a tutela dei Lavoratori esodati in caso di modifiche normative.

**La lunga e difficile trattativa e le scelte strategiche poste in essere da UNISIN nel corso della procedura hanno portato al sensibile miglioramento del quadro complessivo d'interventi inizialmente prospettato da UBI che, si ricorda, oltre ai già richiamati potenziali 1.578 esuberanti, prevedeva anche la limitazione di importanti diritti acquisiti, consistenti deroghe al CCNL e ai contratti di secondo livello, azzeramento di alcuni Poli Direzionali e nessun intervento relativo all'immissione di nuova e stabile occupazione.**

A breve l'Azienda fornirà ai Colleghi, attraverso le consuete modalità di comunicazione interna, la necessaria informativa relativa all'attuazione di quanto previsto dalle intese raggiunte.

Tutta la documentazione relativa agli accordi sottoscritti è disponibile sui nostri siti internet [www.falcriubi.it](http://www.falcriubi.it) e [www.unisinubi.eu](http://www.unisinubi.eu).

Bergamo, 29 novembre 2012

**La Segreteria UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA Gruppo UBI Banca**