



"AFFINAMENTO E OTTIMIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO": RAGGIUNTO L'ACCORDO

Giovedì 10 marzo è stato raggiunto l'**Accordo sindacale** riguardante la procedura di "**affinamento e ottimizzazione del modello organizzativo**" avviata da UBI il 25 gennaio.

Ricordiamo che la **riorganizzazione di Gruppo** prevede:

- accentramento in UBI della gestione del Contenzioso delle banche rete e dei ricorsi ABF;
- interventi sul Settore Mediotermine di UBISS (in particolare: accentramento di alcuni processi attualmente gestiti dal Supporto Amministrativo Crediti delle banche rete);
- razionalizzazione della rete di filiali (piano sportelli 2016);
- rafforzamento del presidio sul Credito Anomalo di banca rete;
- ottimizzazione delle strutture di Assistenza Clienti di UBISS;
- razionalizzazione delle attività operative e amministrative della gestione dello stock
- finanziamenti di Ubi Banca (ex banca 24/7);
- ottimizzazione delle strutture organizzative (Prestitalia).

Il **confronto è stato difficile** in generale a causa del contesto in continua evoluzione sul futuro del Gruppo, e in particolare per l'avvio del cantiere di lavoro sull'ipotesi di "**banca unica**".

Le **informazioni** sono state talvolta **tardive e frammentarie**, come nel caso dello slittamento della data di chiusura degli sportelli dal 9 aprile al mese di luglio in poi, a dimostrazione del **clima di incertezza** che si è respirato.

Durante la trattativa sono state ricercate le migliori soluzioni a tutela dei colleghi che **limitano la mobilità territoriale, tutelano le professionalità e i percorsi inquadramentali**, prevedono percorsi di **riqualificazione, riconversione professionale e formazione**, tradotti in un articolato contrattuale che **dà garanzie ai lavoratori interessati**.

Le **tutele** garantite con l'accordo **limitano in maniera significativa le ricadute sul personale** di una riorganizzazione che **coinvolge molti colleghi** e che, **se mal gestita, rischia di disperdere professionalità e competenze**.

Questi i principali punti dell'accordo:

PERCORSI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

A tutti i colleghi interessati da eventuali assegnazioni ad un nuovo ruolo che comporti l'**interruzione del percorso inquadramentale in corso** verranno garantiti i **trattamenti economici e di carriera (inquadramenti)** in corso di maturazione nei 12 mesi successivi alla data del passaggio al nuovo ruolo. Inoltre in caso di ulteriore riassegnazione alla precedente mansione nei 12 mesi successivi viene fatta salva l'anzianità pregressa .

MOBILITA' TERRITORIALE

In conformità al principio da sempre sostenuto dalle OO.SS. di **privilegiare lo spostamento delle attività rispetto a quello delle risorse**, verranno adottati accorgimenti organizzativi per **contenere la mobilità territoriale**, privilegiando l'allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, prestando particolare attenzione alle **situazioni personali e/o familiari**. A tutti i colleghi interessati da mobilità territoriale sarà assicurata la possibilità di utilizzare le navette già attive.

Per tutti i colleghi il **trasferimento superiore ai 75 Km non potrà avvenire senza il loro consenso, salvo che per la tratta Milano-Brescia**.

Per i **lavoratori part time** sarà necessario il **consenso** per trasferimenti **superiori ai 50 Km (a/r)** tra il luogo di lavoro e la residenza.

Nel caso di **mobilità territoriale transitoria**, la sua durata **non potrà superare i 3 mesi**.

CESSIONI INDIVIDUALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

I lavoratori interessati dalla riorganizzazione, **previo accordo con le aziende**, potranno procedere alla **cessione del proprio rapporto di lavoro su base VOLONTARIA**, conservando i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate.

In questo caso l'accordo garantisce che il contratto con la nuova azienda sarà regolato dalla normativa ante **Jobs Act**.

RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE

L'Accordo definisce percorsi formativi individuali (tecnici e comportamentali) e prevede che, nell'attribuzione dei nuovi incarichi, l'azienda ricerchi soluzioni che valorizzino le professionalità acquisite. Tutto il personale interessato sarà oggetto di colloqui gestionali.

L'Accordo prevede degli **incontri** di verifica sullo stato di attuazione **in relazione anche ai singoli interventi di riorganizzazione**.

A tal proposito il 16 marzo ci sarà un confronto sull'**Assistenza Clienti** durante il quale verranno discusse le **modifiche dell'orario di lavoro** e la **turnazione per ridurre i disagi sui colleghi dei poli di CS, MI, VA, GE** derivanti dalla chiusura del polo di Brescia.

Il 16 marzo si discuterà **anche della questione MIFID**, alla luce della normativa sul *bail in*.

Giovedì 17 marzo l'azienda rappresenterà le criticità emerse a seguito dell'analisi dei questionari somministrati ai lavoratori sullo **stress lavoro-correlato**. La raccolta e l'elaborazione dei questionari è stata effettuata dall'Università degli Studi di Padova e la finalità dell'analisi dei risultati e della discussione è quella di **correggere le criticità stressogene**. A seguire si discuterà della seconda fase sperimentale dello *smart working*.

Nel caso di significativi cambiamenti di contesto, o di ulteriori operazioni societarie o riorganizzative, **il piano potrebbe non venire completato integralmente**. In considerazione delle **incertezze** legate al contesto e delle tante **ipotesi** che circolano, auspichiamo che a breve venga fatta **chiarezza sul futuro del Gruppo**.

Bergamo, 11 marzo 2016

Fabi First-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti del Gruppo UBI Banca