

I vertici UBI rispondano sulle esternalizzazioni

In merito all'operazione deliberata dal Gruppo UBI e formalizzata, a norma di legge, con Informativa alle sigle sindacali il 26 luglio 2019, si sono riuniti e confrontati oggi i Segretari Nazionali e i Segretari Coordinatori di Gruppo di tutte le sigle.

Con la finalità di informare correttamente tutti i Lavoratori del Gruppo relativamente ad una procedura la cui responsabilità ricade tutta sulla controparte, riportiamo i punti definiti oggi di comune accordo tra le parti sindacali, che sono:

- La massima contrarietà alle operazioni deliberate da UBI Banca;
- La richiesta di un urgente incontro con i vertici del Gruppo perché diano spiegazioni sulla delibera di esternalizzazione;
- L'organizzazione di iniziative volte a informare e coinvolgere i Lavoratori (presidi, assemblee, manifestazioni) da svolgersi in contemporanea su tutte le piazze coinvolte dall'operazione;
- La necessità di ulteriori approfondimenti dei profili di legge e di CCNL dell'operazione, sia riguardo al ramo d'azienda che ad attività ricomprese nell'area contrattuale;
- L'impegno a tutelare le Lavoratrici e i Lavoratori coinvolti attraverso le migliori garanzie occupazionali, economiche e normative.

Ricordiamo che il quadro normativo attuale consente alle organizzazioni sindacali di negoziare con la controparte le ricadute sui colleghi sino alla scadenza dei termini previsti dalla legge, scaduti i quali, anche in assenza di un accordo,

la procedura produrrà i suoi effetti giuridici.

Ogni eventuale azione legale può essere esercitata esclusivamente attraverso cause in capo al singolo lavoratore e solo successivamente al passaggio societario.

Riteniamo la decisione unilaterale di UBI un vero e proprio attacco all'area contrattuale che, nella piattaforma di rinnovo del CCNL, le OO.SS. hanno inteso difendere e rafforzare.

Bergamo, 4 settembre 2019

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Segreterie Nazionali e Segretari di Coordinamento Gruppo UBI

Gruppo UBI: un accordo che promuove il ricambio generazionale e la buona occupazione

COMUNICATO STAMPA

- 215 nuovi accessi al fondo di solidarietà
- Almeno 72 nuove assunzioni
- Stabilizzazione di lavoratori precari

Mercoledì 27 marzo è stato raggiunto nel Gruppo UBI un nuovo accordo che consentirà l'uscita attraverso il Fondo di solidarietà di settore (c.d. Fondo esuberi) di **215 dipendenti**

che avevano già presentato domanda di esodo a seguito dell'accordo del 26 ottobre 2017.

L'accordo prevede, inoltre, misure di **incentivazione all'uscita** di 80 colleghi tra quanti matureranno il diritto a pensione entro il 1° gennaio 2020.

A fronte di questi interventi di riduzione del numero dei dipendenti sono state definite:

- **l'assunzione, entro il 2020, di un numero minimo di 72 lavoratori** (di cui almeno la metà a tempo indeterminato);
- **la stabilizzazione di circa 60 colleghi** già presenti nel Gruppo UBI con contratti a termine (con l'esclusione delle posizioni con carattere strettamente temporaneo).

Questi interventi sanciscono un'operazione di ricambio generazionale dall'elevata valenza sociale e non solo una misura di riduzione degli organici e di contenimento dei costi.

"Esprimiamo soddisfazione per il risultato conseguito che da un lato dà la possibilità a ulteriori 215 lavoratori di accedere al Fondo, dall'altro torna a promuovere la nuova e buona occupazione nel Gruppo UBI" hanno dichiarato i coordinatori delle sigle sindacali firmatarie (**Paolo Citterio**, Fabi – **Elia Rocco**, First-Cisl – **Pierangelo Casanova**, Fisac-Cgil – **Claudia Dabbene**, Uilca-Uil – **Natale Zappella**, Unisin).

"Inoltre", continuano i sindacalisti, "ribadiamo la validità del Fondo di solidarietà di settore che, senza costi per la collettività, garantisce una gestione degli esuberi su base volontaria e senza ricadute sociali".

Bergamo, 27 marzo 2019

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

Gruppo UBI: accordo premio Aziendale 2018

Un premio di gruppo per valorizzare l'apporto di tutti i dipendenti di UBI

Lunedì 26 marzo abbiamo sottoscritto l'Accordo sul Premio aziendale 2018. Per la prima volta si tratta di un **Premio di Gruppo**, pertanto riconosciuto nella stessa misura a tutti i 20.000 dipendenti appartenenti a tutte le società del Gruppo UBI. Gli importi stabiliti dall'intesa, differenziati a seconda dell'opzione scelta, sono i seguenti (riferibili al livello medio del 3A3L1):

- per l'opzione cash2: € 520 (+ 11% su anno 2017, € 470)
- per l'opzione welfare: € 650 (+ 24% su anno 2017, € 525)
- per l'opzione mista: 290 cash – 230 welfare (anno 2017, 263 cash – 263 welfare)

Valutiamo positivamente l'intesa che:

- definendo un Premio di Gruppo completa il percorso di unificazione normativa ed economica a prescindere dall'azienda di appartenenza;
- vede un incremento del Premio pro capite, rispetto agli importi riconosciuti lo scorso anno, indipendentemente dall'ampliamento della platea dei beneficiari;
- fornisce un chiaro segnale ai lavoratori precari riconoscendo uno specifico contributo ai dipendenti che nel 2018 hanno prestato servizio a tempo determinato.

Nel documento allegato tutti i dettagli

- scarica il comunicato unitario con i dettagli
-

L'errore di Bruxelles ha fatto fallire le 4 banche. La Corte UE: "Annullare decisione su Tercas"

Il Fondo Interbancario voleva intervenire su Tercas, ma la Commissione lo vietò. Quel divieto impedì di salvare gli altri istituti. Patuelli (Abi): "Vestager si deve dimettere".

E ora chi lo dice ai risparmiatori delle quattro banche che hanno perso i loro risparmi? La corte Ue ha dato ragione all'Italia nel ricorso presentato contro la decisione della Commissione Europea del 2015 nel caso delle Casse di Teramo (Tercas): **l'intervento del Fondo interbancario di Tutela dei depositi (Fitd) non integra un aiuto di Stato**. La decisione del Tribunale europeo su Tercas è strettamente intrecciata con la risoluzione delle quattro banche alla fine del 2015. È quindi utile riavvolgere il nastro per capire come la pronuncia della Corte di giustizia in Lussemburgo getti ombre pesanti su Bruxelles, e in particolare sulle decisioni della

Dg Competition di **Margrethe Vestager**.

Nel 2015 l'Antitrust Ue giudicò come aiuto di Stato l'intervento del Fidt, consorzio di banche private, a sostegno di Tercas perché a detta dei funzionari di Bruxelles il fondo interbancario avrebbe agito "per conto dello Stato italiano", quindi in netto contrasto con le norme Ue sugli aiuti di Stato. Oggi il giudice Ue ha bocciato quella decisione affermando che *"spettava alla Commissione disporre d'indizi sufficienti per affermare che tale intervento è stato adottato sotto l'influenza o il controllo effettivo delle autorità pubbliche e che, di conseguenza, esso era, in realtà, imputabile allo Stato"*. Anzi, aggiunge: *"La Commissione non disponeva d'indizi sufficienti per una siffatta affermazione. Al contrario, esistono nel fascicolo numerosi elementi che indicano che il FITD ha agito in modo autonomo al momento dell'adozione dell'intervento a favore di Tercas"*. Non è finita, perché il Tribunale sottolinea che l'autorizzazione di Banca d'Italia all'intervento del FITD a favore di Tercas non costituisce un indizio che consenta d'imputare la misura di cui trattasi allo Stato italiano.

La Corte Ue ha smontato per intero l'impianto della Commissione Ue nel caso **Tercas**, salvata dalla Popolare di Bari grazie al sostegno del Fondo. Ma il suo impatto è dirompente soprattutto per le quattro banche (**Etruria, Chieti, Ferrara e Marche**) mandate gambe all'aria con l'applicazione delle norme sul burden sharing in fretta e furia per evitare gli effetti ancora più nefasti dell'entrata in vigore della direttiva Ue sul bail-in (BRRD) dal gennaio successivo. Dopo la decisione assunta da Bruxelles nel caso Tercas, Banca d'Italia ha spiegato di aver escluso il ricorso al Fidt per impedire o limitare le perdite dei risparmiatori: *"Se l'intervento del FITD non fosse stato configurato come aiuto di Stato, l'operazione di salvataggio delle quattro banche da parte del FITD non avrebbe comportato il sacrificio dei diritti dei creditori subordinati e sarebbe avvenuta valutando le*

sofferenze delle banche a valori di bilancio", ha spiegato. Escluso il Fitd, le soluzioni alternative al burden sharing erano allora state considerate da Palazzo Koch più penalizzanti per azionisti e creditori – come la liquidazione coatta – o non percorribili – come l'intervento volontario delle banche.

Quest'ultimo merita un capitolo a parte. Dopo la decisione dell'Antitrust Ue su Tercas, il primo fondo interbancario restituì le somme versate alle banche del consorzio di istituti privati. Successivamente le risorse vennero versate nuovamente nel fondo "parallelo" ma volontario, nato per aggirare i paletti posti da Bruxelles. Grazie all'aiuto del Fitd con una cifra tutto sommato non proibitiva (poco meno di 300 milioni) la Popolare di Bari riuscì così a completare l'acquisizione di Tercas. La decisione di Bruxelles arrivò quando i colloqui tra banche, autorità e Fondo interbancario erano ormai a uno stadio già avanzato. Si stava lavorando su uno stanziamento di circa due miliardi per evitare il collasso dei risparmi dei quattro istituti. Il pesante divieto posto da Bruxelles mandò tutti i piani all'aria. Non ci fu più il tempo materiale per intervenire visto che il fondo volontario nacque una settimana dopo l'avvio della risoluzione, resasi oramai necessaria per il drastico peggioramento delle condizioni delle quattro banche. Ora la Corte Ue dice che **il divieto posto da Bruxelles, da cui deriva l'ingente distruzione di ricchezza e di fiducia dei risparmiatori italiani, non era legittimo**. Il presidente dell'Abi Antonio Patuelli ha chiesto le dimissioni della Commissaria Vestager.

La Banca Popolare di Bari valuterà "azioni di rivalsa e richieste di risarcimento nei confronti" della Commissione.

Fonte: www.huffingtonpost.it

MPS torna nella storica sede aquilana (ma ne chiude due)

Dopo dieci anni dal sisma, la banca Monte dei Paschi di Siena torna in centro. Da lunedì sarà operativa la filiale di corso Federico II, sede storica dell'istituto bancario toscano, che l'ha acquisita nel lontano 1979.

«Una scelta fortemente voluta, per dare un segnale importante alla città»: così l'ha definita il direttore Mps dell'Aquila, **Stefano Simi**, che ha invitato le altre realtà creditizie che operano sul territorio *«a seguire la stessa strada»*.

Le banche, dunque, stanno tornando in centro: lo scorso anno la Banca di credito cooperativo del Gran Sasso d'Italia ha inaugurato la filiale aquilana su via XX Settembre, in una zona più periferica. Di recente, anche la Fondazione Carispaq ha ripreso possesso della vecchia sede, nel palazzo dei Combattenti, alla Fontana Luminosa, ma senza sportello Bper. In centro anche Banca Intesa e la Carichieti è lì da anni,

SCelta IDENTITARIA. *«Da un anno e mezzo dirigo la filiale Mps di viale Corrado IV, dove per un decennio ha trovato una collocazione provvisoria l'agenzia di corso Federico II»,* spiega Simi, *«ho conosciuto L'Aquila prima del sisma, era una bellissima città. Mi dispiace constatare come ancora non riprenda la sua piena funzionalità. Penso al centro storico, dove stanno aprendo bar, pub, ristoranti e anche molti negozi. Ultimamente si è vista una spinta propulsiva, ma gli esercizi commerciali sono alle prese con mille difficoltà. Il centro storico deve tornare ad essere attrattore e le banche devono dare un segnale concreto, di partecipazione a questa rinascita»*.

I NUMERI MPS. Monte dei Paschi di Siena è presente all'Aquila da 40 anni (l'anniversario dell'inaugurazione della prima agenzia cade a settembre). Tre le filiali attive sul territorio: corso Federico II, al piano terra del palazzo del Grand Hotel, **che ingloberà anche la filiale della Fontana Luminosa**, operativa fino al 31 dicembre scorso, Paganica e Barisciano. 27 i dipendenti totali, di cui 20 nell'agenzia principale in centro, 4 a Paganica e 3 a Barisciano.

INAUGURAZIONE A FEBBRAIO. Il trasloco è stato fatto, in tutta fretta ieri per consentire la piena operatività degli sportelli Mps a partire da lunedì, ma l'inaugurazione ufficiale è prevista a febbraio.

«Sarà una cerimonia di apertura alla città», sottolinea Simi, «con la partecipazione del management nazionale e delle istituzioni locali, con l'intento di lanciare un preciso messaggio e dire agli aquilani: noi ci siamo. Un segnale vero di appartenenza e vicinanza alla comunità locale, oltre che di partecipazione attiva alla rinascita economica e sociale del territorio». «Monte dei Paschi di Siena è tra le prime banche a riaprire gli sportelli in centro», dichiara Simi, «mi sento di dover lanciare un appello anche agli altri istituti di credito perché seguano il nostro esempio e tornino all'interno delle mura cittadine, per dare sostegno e supporto alla ripresa delle attività produttive».

Fonte: www.ilcentro.it

UBI Banca: sottoscritto

accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la “Formazione a distanza” (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per alto personale).**

“La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e’ un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle ‘interferenze’ dell’ordinarietà lavorativa.”

18 dicembre 2018

Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca

Scarica il testo dell'accordo

Gruppo UBI: accordo politiche commerciali

Con il nuovo accordo sulle politiche commerciali in UBI l'occasione per una svolta concreta e positiva

Nella serata di venerdì è stato raggiunto in UBI l'accordo in tema di politiche commerciali. L'occasione per una nuova intesa è stata creata dall'accordo nazionale 8 febbraio 2017, che aveva stabilito la possibilità di effettuare un "restyling" degli accordi aziendali precedenti. *«L'intesa ribadisce la validità dell'accordo sottoscritto nel Gruppo già dal 2010 che per molti versi ha anticipato nei temi quello nazionale del 2017 e rispetto al quale mostra ancora oggi elementi di maggiore concretezza»* ha dichiarato il Coordinatore di Gruppo della FISAC CGIL **Pierangelo Casanova**. *«Con il nuovo accordo abbiamo inteso accentuarne gli aspetti pratici e quindi l'esigibilità, ma soprattutto abbiamo "rotto il ghiaccio" rispetto al tema sanzioni, introducendo il principio secondo cui possono essere considerati sanzionabili da parte aziendale gli odiosi comportamenti vessatori nei confronti dei colleghi: ci auguriamo che questa forma di deterrenza possa agire a beneficio di dipendenti e clienti.»* Di seguito gli aspetti principali dell'intesa.

Fine della reportistica "fai da te", strumento di indebite pressioni

Nel nuovo accordo è ribadito e meglio precisato che la rilevazione dei dati deve in generale avvenire mediante il sistema informativo aziendale; appena il sistema sarà a regime (al più tardi entro i primi di febbraio) la possibilità di richiedere la compilazione manuale di report risulterà drasticamente ridotta. Si conferma che non è permessa la divulgazione non solo di graduatorie, ma neppure di elenchi che consentano comunque comparazioni (quindi elenchi con dati non in ordine crescente/decrescente). Non è più ammessa la richiesta di previsioni riguardanti la vendita di prodotti.

Fine dei budget "gonfiati" e di breve o brevissimo periodo

Vengono precisate le modalità e i tempi di comunicazione degli obiettivi commerciali, affinché in futuro sia impedito diffondere messaggi fuorvianti con budget "gonfiati" in una logica di breve o brevissimo periodo.

Misure utili ad assicurare corrette modalità di comunicazione

I contatti aziendali (telefonate, mail, ecc.) dovranno essere improntati al rispetto della normativa (anche in materia di orario di lavoro) e quindi del diritto di disconnessione. Dovranno essere evitati gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni; esplicitamente vietate espressioni offensive, intimidatorie, pretestuose e lesive della dignità personale e professionale.

Canali per la segnalazione e la rimozione di comportamenti impropri

Con l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica i singoli dipendenti disporranno di un ulteriore canale per segnalare (direttamente o attraverso i propri rappresentanti sindacali) i comportamenti impropri, nel rispetto del diritto alla riservatezza. Le segnalazioni saranno analizzate dalla Commissione bilaterale sulle politiche commerciali, e i comportamenti in contrasto con i principi dell'accordo saranno oggetto di valutazione da parte aziendale sotto tutti gli aspetti di competenza del datore di lavoro, ai fini della loro rimozione. I provvedimenti assunti dall'azienda saranno resi noti alla Commissione.

FISAC CGIL Gruppo UBI

Scarica il volantino

Il testo dell'accordo

Gruppo UBI: permessi retribuiti

Con l'inizio dell'anno scolastico riteniamo opportuno ricordare alle colleghe e ai colleghi, mamme e papà di bambini che fanno il loro ingresso all'asilo nido o alla scuola materna, che gli accordi sindacali sottoscritti nel Gruppo UBI prevedono permessi retribuiti per l'inserimento dei figli in tali strutture.

Sempre rimanendo in ambito scolastico, le intese stabiliscono (a valere sul medesimo "plafond" che riguarda anche altre causali) permessi per l'assistenza alle attività scolastiche svolte a casa da figli affetti da disturbo specifico di apprendimento-D.S.A. (es. dislessia, discalculia, ecc.).

Nelle tabelle allegate riepiloghiamo la materia dei permessi retribuiti (a ore o a giornate); la prima di esse precisa la misura dei permessi con plafond complessivo che nel 2018 spettano – in virtù della diversa temporalità degli accordi sottoscritti – rispettivamente a:

- Dipendenti di UBI Banca "stand alone" e UBISS
- Dipendenti provenienti dalla Bridge Banks
- Società prodotto

La seconda tabella si riferisce ai permessi spettanti per singolo evento, la cui durata è già uniforme per i dipendenti di tutto il Gruppo.

I permessi vanno richiesti di norma con un preavviso minimo di 3 giorni lavorativi, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell'evento.

Ricordiamo infine che sono in vigore previsioni specifiche per quanto riguarda permessi aggiuntivi ex Legge 104/1992 e a favore dei lavoratori studenti, nonché permessi non

retribuiti, per i quali vi invitiamo a contattare il vostro sindacalista FISAC CGIL di riferimento.

Scarica il documento completo

Accordi Gruppo UBI: smart working, fondo di solidarietà, nuove assunzioni

Due importanti accordi sono stati stipulati negli ultimi giorni con il Gruppo UBI.

SMART WORKING E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Venerdì 31 agosto 2018 è stato firmato un accordo sindacale che disciplina alcune misure di conciliazione tra vita privata e professionale.

Tra queste figurano:

- lo Smart Working che, seppure già applicato in azienda in forma sperimentale e regolamentato solo attraverso “accordi individuali”, era opportuno fosse disciplinato da un accordo sindacale. Con l’intesa siglata, lo strumento è stato ampliato, migliorato e disciplinato a maggior tutela dei colleghi partendo da quanto prevede la Legge 81/2017;
- percorsi formativi volti a facilitare e sostenere in particolare il rientro dal congedo per maternità per neo-mamme o neo-papà e il rientro in generale da periodi di lunghe assenze.
- la previsione di definire, entro l’anno, il Fondo delle Giornate Solidali (Banca del tempo) e la nuova modalità

- di fruizione della formazione a distanza da un luogo diverso dal proprio posto di lavoro (Smart Learning);
- l'integrazione, con oneri a carico dell'azienda dell'indennità già erogata dall'Inps per congedo parentale (30%) pari al 10% della rispettiva Retribuzione Annuale Lorda (misura valida per il 2019 e salvo casi di accordi migliorativi);

Smart working

Lo Smart Working (SW) è una forma flessibile di lavoro da remoto consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria, la propria prestazione lavorativa presso un'altra sede aziendale (ufficio/locale/filiale) a tale scopo attrezzata (cosiddetti spazi di co-working) oppure presso la propria residenza o altro luogo privato diverso dalla abituale abitazione. Azienda e sindacati hanno condiviso che lo SW possa essere utilizzato come strumento per agevolare la gestione delle ricadute sui lavoratori in caso di rilevanti ristrutturazioni.

Di seguito i punti più significativi dell'accordo (a cui rimandiamo per completezza di informazioni):

- la richiesta di attivazione dello SW, individuale e volontaria, deve essere presentata al proprio Responsabile e alle Risorse Umane. L'azienda ne valuterà l'accoglimento tenuto conto della compatibilità della stessa con le esigenze tecnico-organizzative (il mancato accoglimento della domanda verrà comunicato dall'azienda entro 60 giorni in forma scritta e motivato);
- si potranno richiedere fino ad un massimo di 10 giornate mensili (raddoppiando le 5 giornate ad oggi previste per chi era ammesso alla fase sperimentale).
- possono chiedere di accedere alla modalità tutti i dipendenti anche a part-time del Gruppo UBI (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti), purché con contratto a tempo indeterminato e anzianità di servizio

di almeno 3 anni (NB: per i colleghi con anzianità inferiore, in continuità con la fase sperimentale già in corso, sarà comunque possibile inoltrare richiesta entro il numero massimo di 5 giornate mensili, tenuto conto che ciascuna risorsa necessita di un bagaglio di esperienze, di competenze lavorative e di organizzazione da maturare prevalentemente sul luogo di lavoro);

- saranno privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari, quali: disabilità, stato di gravidanza, figli sino ai 6 anni, figli con disagi comportamentali, bisogni educativi o disturbi dell'apprendimento, nonché la rilevante distanza fra residenza e luogo di lavoro;
- lo SW, che per legge deve tradursi in un accordo individuale sottoscritto dal lavoratore, può essere attivato a tempo determinato o indeterminato. Nel secondo caso, in particolare, il recesso può avvenire con un preavviso, da entrambe le parti, di 30 giorni (aumentati a 90 in caso di recesso da parte aziendale nei confronti di lavoratori disabili);
- il buono pasto viene riconosciuto unicamente in caso di SW presso spazi di co-working aziendali;
- per le giornate lavorate in SW sono esclusi trattamenti di missione nonché l'eventuale indennità di mobilità percepita;
- l'azienda incrementerà su tutto il territorio nazionale gli spazi di co-working;
- a tutela dei colleghi l'accordo prevede specifiche norme in tema di formazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro, aspetti assicurativi, orari, articolazione della prestazione e della presenza nella sede di assegnazione;
- l'accordo sindacale siglato fra OO.SS. e UBI ha carattere sperimentale sino al 31.12.2019.

Ad oggi sono circa 350 i dipendenti nel Gruppo UBI che fruiscono dello Smart Working, di cui il 43% fornendo la prestazione dal proprio domicilio e il 57% dagli spazi

aziendali di co-working.

Alla luce della disciplina complessiva regolata dall'accordo la banca verificherà il cambio degli attuali "contratti individuali".

Invitiamo i colleghi interessati alla lettura integrale dell'accordo sindacale sottoscritto.

Percorsi formativi dopo lunghe assenze

Viene introdotto nelle Aziende del Gruppo un nuovo percorso formativo – volontario e individuale – volto a favorire il rientro in servizio dopo il periodo di congedo per maternità/paternità e in genere da periodi di lunghe assenze: saranno proposti momenti di formazione interattivi che prevedono la presenza fisica in aula alternati alla fruizione di moduli on line.

La formazione potrà essere fruita entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte della singola risorsa interessata a partire sin dall'inizio del congedo.

ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA' PER 369 LAVORATORI, 123 NUOVE ASSUNZIONI, 148 STABILIZZAZIONI

Giovedì 6 settembre è stato sottoscritto un nuovo accordo sindacale tra UBI Banca e le scriventi Organizzazioni Sindacali che prevede, in sintesi:

- l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore (prepensionamenti) per 369 colleghi che hanno "finestra" INPS per l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2024.

I lavoratori interessati, che avevano già presentato domanda di esodo a seguito dell'accordo del 26 ottobre 2017, **cesseranno dal servizio con decorrenze già a partire dal prossimo primo ottobre.**

Questa la suddivisione territoriale delle uscite: 83 area Bergamo e Lombardia Ovest, 73 Brescia e Lombardia Est, 85 Milano ed Emilia Romagna, 47 Nord Ovest e 81 area Sud.

- **l'assunzione, entro il 2019, di 123 lavoratori** (di cui almeno 62 a tempo indeterminato).
- **la stabilizzazione dei 148 colleghi a tempo determinato** (con l'esclusione solo delle posizioni "stagionali") attualmente presenti nel Gruppo Ubi.

"Esprimiamo grande soddisfazione per il risultato occupazionale ottenuto e in controtendenza rispetto alle difficoltà del settore bancario." hanno dichiarato i coordinatori delle sigle sindacali firmatarie (Claudia Dabbene Uilca-Uil, Eliana Rocco, First-Cisl, Paolo Citterio Fabi, Natale Zappella Unisin, Pierangelo Casanova Fisac-Cgil).

"Inoltre", continuano i sindacalisti, "evidenziamo l'utilità del Fondo di solidarietà di settore che, senza costi per la collettività, garantisce la gestione degli esuberi su base volontaria e, come in questo caso, la tenuta occupazionale".

Accordo 31-8-2018 Conciliazione vita professionale e vita privata

Accordo 6-9-2018 Accesso al fondo di solidarietà, assunzioni, stabilizzazioni

La calda (e poco pulita) estate di Ubi

La “banca per bene” non garantisce condizioni di lavoro adeguate ai propri dipendenti. Ancora una volta parliamo di clima: in questo caso non di quello aziendale – deteriorato dalle pressioni commerciali – bensì di quello fisico, che vede, in questa calda estate, temperature torride nelle filiali e negli uffici di UBI.

Il tema non è del tutto nuovo: puntualmente ogni anno, anche in passato, l’inizio dell’estate vedeva ritardi nelle accensioni degli impianti di condizionamento e richieste di intervento su condizionatori obsoleti che sarebbero stati in realtà da sostituire, ma tant’è, bisogna risparmiare: ci si metteva una pezza e alla fine, bene o male, le temperature si abbassavano.

Quest’anno però le cose sono andate in maniera decisamente peggiore: all’origine delle disfunzioni o, per meglio dire, della paralisi, che ha visto e vede tuttora impianti fermi e temperature anche superiori ai 30 gradi, l’affidamento del servizio a una nuova ditta. Le ragioni del cambio di appalto non sono note. Per analogia con le scelte compiute in tema di pulizie dei locali (questione che affrontiamo di seguito) **non possiamo escludere l’ennesima operazione di risparmio sulla pelle (sudata) delle lavoratrici e dei lavoratori di UBI.**

Abbiamo denunciato con forza la situazione nel corso

dell'incontro sindacale di mercoledì 11 luglio: ci è stato risposto che le criticità sono note, che vi è grande attenzione al problema e impegno per trovare delle soluzioni. Ne abbiamo preso atto, precisando tuttavia che, nell'attesa che in ogni unità produttiva siano ripristinate condizioni adeguate, occorrerà adottare delle misure temporanee a tutela del benessere fisico delle colleghe e dei colleghi.

Ci riferiamo in particolare alla necessità che nelle situazioni più critiche:

- Siano forniti condizionatori portatili e/o sia autorizzata – per garantire almeno il ricambio dell'aria – l'apertura continuativa della bussola, prevedendo contestualmente il piantonamento degli accessi;
- Nell'impossibilità di adottare misure "tampone", le filiali siano chiuse e ai colleghi sia consentito di svolgere la prestazione lavorativa in unità produttive limitrofe (in cui le condizioni risultassero vivibili) o di anticipare l'uscita e il rientro a casa.

In alcuni casi le soluzioni sopradescritte sono state adottate, soprattutto grazie all'intervento del Sindacato: vi invitiamo pertanto a continuare a segnalarci le situazioni più critiche per le quali richiederemo che, nell'attesa di interventi strutturali, si ricorra a misure temporanee in grado di assicurare condizioni di lavoro accettabili.

POLVERE, CESTINI PIENI E SERVIZI IGIENICI SPORCHI: È QUESTO IL NUOVO LAYOUT DI FILIALE?

Il 27 giugno è stata pubblicata la circolare di gruppo n. 305 avente ad oggetto il "Servizio pulizie", con la quale veniamo informati che *"Con decorrenza 1 febbraio 2018 l'erogazione del Servizio di pulizia e sanificazione ambientale ha subito alcune modifiche sia in termini di frequenza d'esecuzione sia di società appaltatrici sul territorio nazionale."*

Grazie, ce n'eravamo accorti.

È noto ed evidente a tutti che le “modifiche in termini di frequenza” consistono in una **ulteriore contrazione del servizio** (almeno avessero il coraggio di scriverlo) per la solita politica di riduzione dei costi a danno delle condizioni di lavoro.

Le modalità sono note: si cerca sul mercato una ditta che sia disponibile ad aggiudicarsi l'appalto a prezzi stracciati (che di fatto non consentono di garantire le prestazioni indicate nel capitolato) e poi si chiede ai dipendenti di UBI di trasformarsi in gendarmi per denunciare la mancata o insufficiente pulizia dei locali in cui lavorano.

Ciò detto (e nonostante ciò), invitiamo comunque le colleghe e i colleghi a dar corso alle indicazioni contenute nella circolare, segnalando i disservizi e vincendo la tentazione di sopperirvi svuotando cestini, e, men che meno, “dando una passata” ai bagni: **solo “facendo venire i nodi al pettine”, potremo ottenere un miglioramento dei livelli di pulizia.**

A tale proposito vi invitiamo a comunicarci le situazioni maggiormente critiche e i casi in cui le segnalazioni effettuate (secondo i dettami della circolare) attraverso i canali ufficiali non producessero nessun effettivo risultato: **sarebbe infatti il colmo che, a fronte della denuncia dei mancati interventi, UBI si portasse a casa ulteriori risparmi (per l'applicazione alla ditta appaltatrice di penali) e le lavoratrici e i lavoratori continuassero a operare in mezzo alla sporcizia!**

Da parte nostra continueremo a sollecitare l'azienda, tenuta per legge non solo a garantire che nei luoghi di lavoro siano rispettate le disposizioni in materia di igiene e sicurezza, ma anche al rispetto del Contratto Nazionale del Credito, che in caso di appalti **impone anche alle banche degli obblighi volti a tutelare il personale delle ditte appaltatrici**

attraverso il rispetto pieno dei diritti contrattuali, in una logica di solidarietà che vorremmo unisse e rafforzasse tutto il mondo del lavoro.

26 luglio 2018

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL
UNISIN

UILCA

Scarica il volantino