

# UBI: comunicato stampa esodi

E' stato sottoscritto in data 14 gennaio 2020 nel Gruppo UBI Banca dalle sigle sindacali FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL, FABI e UNISIN, un accordo sindacale per un ricambio generazionale che consentirà l'accoglimento di 300 domande di pensionamento per chi matura i requisiti entro il 2020 ovvero per l'accesso al Fondo di Solidarietà del settore del credito (prepensionamento che non grava, per i suoi costi, sulla collettività restando a carico delle banche) per chi maturerà i requisiti pensionistici entro il 1 gennaio 2025 compreso. Le uscite prenderanno avvio a partire dal 1° febbraio 2020.

*“Le uscite saranno volontarie e incentivate secondo le misure già previste dagli ultimi accordi in materia stipulati nel Gruppo UBI” dice Pierangelo Casanova segretario coordinatore FISAC CGIL del Gruppo UBI “e le assunzioni pattuite avverranno negli stessi territori da cui escono risorse, per garantire continuità occupazionale”.*

A fronte delle uscite è stato convenuto un piano occupazionale che prevede **192 tra stabilizzazioni e assunzioni** (di cui almeno 142 a tempo indeterminato) Di queste, cento si concretizzeranno entro il giugno 2020 mentre per il resto la scadenza massima sarà il 31 dicembre 2021.

*“Sul fronte dell'occupazione siamo soddisfatti di aver superato lo storico limite di una assunzione ogni tre uscite così come del fatto che sia privilegiato abbondantemente il ricorso al tempo indeterminato” continua Casanova “inoltre bisogna apprezzare che, in un settore in profonda trasformazione come quello del credito, si realizzino operazioni di esodo su base volontaria e senza costi per la collettività. Ora aspettiamo il nuovo piano industriale già più volte annunciato in UBI Banca sapendo che, come sindacato, sarà prioritaria l'attenzione a chi resta sul posto di lavoro e garantisce utili e solidità patrimoniale al Gruppo.”*

---

# 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 – **Eliana 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 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