

Con l'Accordo del 11 dicembre 2016 si è conclusa la prima fase di armonizzazione/revisione del "Contratto Integrativo Aziendale" di UBI/UBIS.

Questa fase ha permesso di disciplinare i seguenti istituti: buono pasto, mobilità territoriale (grande mobilità/mobilità "ordinaria"), rimborsi chilometrici, borse di studio per i lavoratori studenti, anticipazione TFR, indennità di rischio, indennità di sostituzione, indennità di turno, agevolazioni creditizie, contributo monoreddito, contributo per familiari disabili, utilizzo auto propri per motivi di servizio.

Questa settimana è iniziato il confronto sulla seconda fase, cioè sugli altri istituti rimanenti, in particolare:

- orari di lavoro/reperibilità (reperibilità e intervento, prestazioni in giornate sensibili, partecipazioni a manifestazioni temporanee, prestazione lavorativa in giornate festive infrasettimanali-giornate di borsa aperta, orario di lavoro su 6 giorni, sportelli aperti il sabato)-permessi retribuiti/permessi per lavoratori studenti;
- borse di studio per i figli;
- indennità di reggenza, identità di stima e specializzazione, indennità di sotterraneo/inquadramenti;
- politiche sociali (part time, smart working, fondo delle giornate solidali, pacchetto giovani, pari opportunità, permessi L. 104/92, dipendenti con disabilità superiore al 70%);
- welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria, polizza vita, polizza infortuni extra professionale);
- commissione mobilità;
- controlli a distanza;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- relazioni industriali.

Ricordiamo che il nuovo CIA di UBI/UBIS verrà successivamente esteso a tutti i colleghi del Gruppo con modalità e tempistiche da definire con l'azienda.

Le proposte aziendali sono assolutamente INSODDISFACENTI, in particolare in tema di welfare.

Abbiamo formulato diverse richieste su tutti gli istituti sopra elencati in una logica di armonizzazione ma, soprattutto, di rispetto per la dignità della persona con particolare riguardo alle situazioni di difficoltà (disabilità, cura, gravi situazioni personali e/o familiari), a fronte di una proposta aziendale molta attenta alla riduzione dei costi, meno alle persone.

PREMIO AZIENDALE

La prossima settimana partirà il confronto sul Premio aziendale 2016, in particolare verranno discusse le linee guida a livello di Gruppo.

La trattativa proseguirà sui tavoli sindacali delle (ex)aziende del Gruppo, per quanto riguarda le banche rete ora incorporate in UBI, e delle società prodotto.

Riteniamo doveroso che venga garantito il giusto riconoscimento ai lavoratori, anche attraverso soluzioni INNOVATIVE se necessario, tenuto conto delle novità in materia

fiscale (tassazione separata e benefici fiscali per il "welfare").

Auspichiamo che UBI non intenda cercare soluzioni "al ribasso", o che limitino la possibilità di scelta tra le diverse modalità di erogazione, in un momento di grandi trasformazioni e dopo l'eccezionale impegno richiesto nel corso dell'anno a tutti i colleghi.

ASSUNZIONI/STABILIZZAZIONI/ESODI

Nel periodo dicembre 2016-maggio 2017 l'azienda ha stabilizzato 111 precari e assunto 261 lavoratori (79 a tempo determinato, 66 a tempo indeterminato, 116 apprendisti), come previsto dall'Accordo di Gruppo.

Le domande di ESODO residue sono 638 per le quali l'azienda ha proposto un piano con uscite dal 1.9.17 alle condizioni già garantite dall'Accordo del 11 dicembre 2016, e si è dichiarata disponibile a valutare la possibilità di fare accedere al fondo altri 40 colleghi, a fronte del completamento delle 1300 uscite previste dal Piano. Ovviamente l'accordo per gli esodi è subordinato al raggiungimento di un'intesa complessiva, senza la quale eventuali "proposte informali" rischiano di alimentare aspettative, al momento, senza fondamento. Auspichiamo che si possa raggiungere, in tempi brevi, un'intesa complessiva ed equilibrata che contemperi le necessità aziendali e le richieste del tavolo sindacale, in particolare, in questa fase, sulla contrattazione integrativa aziendale, sul premio e sugli esodi, che favorisca un avvio del confronto sull'aggiornamento del Piano industriale più sereno, alla luce della tante problematiche che dovremo gestire. In una situazione di grande trasformazione e di grandi cambiamenti ci aspettiamo dal vertice una risposta concreta alle nostre richieste, considerando che la storia ha un valore, non solo a parole, e che non c'è futuro senza un passato.

Bergamo, 23 giugno 2017

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin

[Scarica il comunicato](#)