



PIANO INDUSTRIALE: IL TEMPO STRINGE MA L'AZIENDA DOV'È ?

Prosegue il confronto con l'azienda per discutere delle numerose problematiche e conseguenti ricadute sul personale connesse al Piano Industriale.

Anche oggi le posizioni nei confronti di UBI restano distanti.

Da una parte **il tavolo sindacale**, nella consapevolezza degli elementi di contesto e dei cambiamenti in corso, **con responsabilità** sta cercando di costruire delle ipotesi contrattuali che offrano **garanzie ai lavoratori**. In particolare sul tema delle **mobilità territoriali** il Sindacato ha avanzato proposte innovative che implicano un cambio di filosofia.

Dall'altra parte UBI, impegnata in una **operazione di taglio del costo del Personale** che intende realizzare attraverso un processo di armonizzazione contrattuale con una **revisione significativa di molti istituti**, tra i quali:

- **mobilità territoriale;**
- **inquadramenti;**
- **buoni pasto;**
- **rimborsi chilometrici;**
- **premi aziendali;**
- **indennità di sostituzione;**
- **indennità di rischio;**
- **indennità di turno;**
- **premi fedeltà**
- **condizioni e agevolazioni creditizie.**

Restano tra l'altro ancora **aperte le principali questioni**, che dovranno trovare risposta prima di poter giungere all'auspicato accordo sindacale:

- **POLI:** vogliamo sia fatta maggiore chiarezza sulle prospettive e sugli impatti conseguenti alla riorganizzazione per quanto riguarda i colleghi che lavorano nei relativi Poli. Finora manca una precisa specificazione circa il futuro e le garanzie per le risorse che operano nelle filiali (che in seguito al "Piano sportelli" verranno chiuse) o nelle direzioni generali delle banche incorporate.
- **GARANZIE:** continuiamo a rivendicare adeguate garanzie per i lavoratori del Gruppo nel caso di processi di esternalizzazione/cessione.
- **LIVELLI OCCUPAZIONALI:** chiediamo una tutela occupazionale per tutti i territori in cui è presente il Gruppo.
- **TRATTAMENTI ECONOMICI:** chiediamo certezze sul mantenimento del trattamento economico attualmente percepito dai lavoratori.
- **PRESTITALIA:** abbiamo ribadito la nostra posizione sul percorso di estensione della contrattazione di secondo livello e del CCNL (senza alcuna penalizzazione) per i colleghi dell'unica azienda del Gruppo che, tutt'oggi, applica il CCNL del Commercio.

- **CONSOLIDAMENTI**: vogliamo verificare la disponibilità concreta a “compensazioni” per le aziende che, complessivamente, verranno penalizzate dal processo di armonizzazione contrattuale.
- **PREMI FEDELTA'**: ci domandiamo quali sono le reali intenzioni di UBI sui premi di fedeltà in corso di maturazione, dopo la provocazione iniziale circa la totale soppressione dell'istituto.
- **PROTOCOLLO SOCIALE**: è indispensabile capire le tempistiche per la discussione sulle tematiche connesse al Welfare, tenendo ben presente i processi di incorporazione in atto.

Resta inoltre ferma la nostra posizione:

- massima disponibilità a discutere degli istituti su base volontaria quali "piano esodi incentivati" e "Social DAY 2017". Leve che restano comunque **subordinate al raggiungimento di un equilibrio complessivo su tutte le questioni presenti in questo Piano Industriale.**
- approccio completamente diverso per quanto riguarda gli "altri istituti" (banca ore, ferie pregresse, straordinari, festività soppresse, ecc..) che si configurano quali deroghe al CCNL. **In questo momento sono fuori dalla trattativa visto la "gestione schizofrenica" fatta dall'azienda e risultante dagli ultimi dati a consuntivo.** Una eventuale discussione su tali "istituti", proprio in considerazione che trattasi di deroghe al CCNL, non potrà che prevedere un approccio differente e **una riscrittura totale degli articolati normativi.**

In assenza di un accordo sindacale in tempo utile per la data di incorporazione di BRE e BPCI in UBI (21/11/2016) la disciplina di legge in materia (Codice Civile ex art. 2112) prevede che **ai lavoratori provenienti dalle società incorporate siano estesi tutti gli accordi in essere nella società incorporante.** Un'opzione che comunque comporta **opportunità ma anche rischi.**

La prossima settimana UBI dovrà davvero dimostrare la **volontà di voler giungere a soluzioni condivise rinnovando e concretizzando le disponibilità finora date.**

Da martedì il tavolo sindacale sarà impegnato in una “maratona” che auspichiamo si possa concludere con un'intesa complessiva per **garantire un futuro sereno ai colleghi del Gruppo e per confermare la solidità del sistema di relazioni industriali di UBI.**

Bergamo, 14 novembre 2016

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