

SPECIALE ACCORDO SULLE TENSIONI OCCUPAZIONALI



UBI Banca: accordo per 650 esuberanti

Contenuti i 1.578 esuberanti annunciati a luglio (da realizzare attraverso prepensionamenti nei primi mesi del 2013). Definite anche previsioni per l'assunzione di 240 giovani a partire dal 2013

Dopo una trattativa serrata e non priva di colpi di scena, alle 15 circa di quest'oggi è stata siglata l'intesa sindacale per la riduzione dei costi del personale decisa da UBI Banca, che si pone l'obiettivo di effettuare un contenimento economico complessivo per circa 115 milioni di euro, pari a 1.578 unità *full time equivalent*.

Nel dettaglio, gli accordi sottoscritti introducono una regolamentazione concordata circa gli strumenti previsti da alcuni interventi che l'Azienda ha significato di voler utilizzare fin dalla presentazione del documento informativo. Va sottolineato come la caparbia mostrata dal sindacato nel voler proseguire la trattativa e allo stesso tempo l'opera effettuata nel continuare a ribadire all'Azienda le modifiche che si dovevano prevedere all'impostazione che la controparte sottoponeva rigidamente al confronto, hanno permesso di porre al centro dell'attenzione gli impatti sociali che ricadevano sul personale e concesso così di limitarne gli effetti, per esempio dando una decisa e

prioritaria rilevanza alla componente della volontarietà rispetto al piano di esodo anticipato e incentivato e alle giornate di solidarietà che si vogliono realizzare, attraverso la riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro. In sintesi, i principali punti dell'intesa raggiunta.

Modalità del piano per l'esodo anticipato

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici (pari a 650 risorse), viene stabilito nell'accordo che l'individuazione dei lavoratori in esubero sarà effettuata ricorrendo al criterio della volontarietà, nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge che danno diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro i termini indicati. La riduzione degli organici sarà effettuata prevedendo due modalità:

- **Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro per il personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il 1.1.2014.** A questi lavoratori sarà corrisposto, a ti-

to di incentivo, un importo omnicomprensivo lordo corrispondente alle mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, indicate nelle ipotesi che seguono tra loro alternative:

- a) 9 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
- b) 7 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età;
- c) 6 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
- d) 12 mensilità per le lavoratrici che esercitano l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" ai sensi dell'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (con 35 anni di contributi e 57 anni di età maggiorati dell'aspettati-

va di vita a partire dal 2013);

e) 15 mensilità per i titolari di pensione di invalidità, oppure per coloro che siano in possesso dei requisiti per ottenere la pensione prevista per gli inabili, invalidi o per i privi della vista che esercitano tale diritto.

Oltre all'incentivo di cui sopra verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO, a favore dei dipendenti con decorrenza della prestazione stessa successiva al 1° gennaio 2013.

- **Adesione al Fondo di solidarietà (prestazioni straordinarie).** A tutto il personale avente diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al 1.1.2014 ed entro il 1.1.2018 compreso, fino alla concorrenza dei previsti esuberanti specificati nella Tabella A), viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente

il rapporto di lavoro, con ultimo giorno di servizio 31.1.2013, al fine di confluire nel Fondo di solidarietà di cui al D.M. n. 158 del 2000, se gli interessati esplicheranno la loro richiesta inderogabilmente entro il 15 gennaio 2013 da far pervenire al proprio datore di lavoro (Azienda).

Riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro

È stato definito l'accesso a forme di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro – anche mediante la c.d. “settimana corta” – fino a un massimo di 220mila giornate lavorative a livello di Gruppo, distribuite nel periodo 2013-2015, con corrispondente riduzione del trattamento economico, ma con

l'opportunità di avvalersi delle coperture previste dalle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà che restituisce al dipendente circa il 60% della retribuzione corrispondente alla riduzione/sospensione stessa. Questa formulazione garantisce l'intero versamento della contribuzione ai fini INPS correlata a detta riduzione.

I lavoratori del Gruppo che entro il 10.1.2013 faranno richiesta di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive di ciascuna azienda, potranno essere inseriti fra coloro che possono fruire di questo strumento previsto dal Fondo di solidarietà, fino a capienza delle risorse economiche disponibili.

L'accordo ha definito anche

altri aspetti normativi sulle ex festività, ferie arretrate e sulle prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore), ma ha anche impegnato l'Azienda ad un progressivo e significativo contenimento delle altre spese amministrative. La trattativa è inoltre riuscita a far convergere le parti sull'impegno da parte della Capogruppo circa l'assunzione di almeno 240 giovani nel periodo 2013-2015, anche mediante la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in essere. Entro il 2015, previo presentazione di domanda irrevocabile di cessazione del rapporto di lavoro da parte di lavoratori interessati ad aderire al Fondo di solidarietà o per accesso alla pensione, è stato assunto da UBI l'impegno all'assunzione dei figli di questi dipendenti per una quota pari ad almeno al 6% del totale de-

gli inserimenti previsti.

Sulla contrattazione di secondo livello le aziende interessate da questa procedura non attueranno nessun intervento fino alla scadenza prevista per il CCNL (30 giugno 2014). Detto impegno continuerà ad operare a condizione che in esito all'incontro del 21 gennaio 2013 si sia concretizzato il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costi. Definita anche la questione delle posizioni sospese circa i colleghi provenienti da UBI Banca e distaccati in UBI Sistemi e Servizi che avevano richiesto il rientro in UBI o in Società del Gruppo) ai sensi dell'accordo di Gruppo 14 agosto 2007, aggiornato con accordo 16 dicembre 2009.

Pietro Nocera

Resp. Comunicazione Uilca Gruppo Ubi Banca



LA VOCE della UILCA



per noi il sapere e la libera comunicazione sono il pilastro della vita democratica

non un fiume di parole, ma informazione.



LA VOCE della UILCA
Notiziario di informazione
UILCA Gruppo UBI BANCA

Novembre 2012

UILCA Gruppo UBI Banca
Responsabile comunicazione:

PIETRO NOCERA

Mail UILCA di Gruppo:

comunicazione@uilcaubibanca.it

Sito Web UILCA di Gruppo:

www.uilcaubibanca.it

Informativa sindacale realizzata per uso interno e destinata agli iscritti UILCA del Gruppo UBI Banca.