

## GRUPPO UBI: NOTIZIE DAL TAVOLO DI TRATTATIVA

Nelle ultime settimane sono stati sottoscritti due verbali che sanciscono l'applicazione degli ultimi accordi in tema di ulteriori esodi e premio aziendale 2018.

Ha inoltre preso avvio il confronto con l'azienda su altri numerosi argomenti: delle principali questioni che sono oggetto di trattativa ci proponiamo con questa nota di darvi conto.

### SOMMARIO

<b>Verifica di precedenti accordi .....</b>	<b>1</b>
<i>Premio aziendale 2018 .....</i>	<i>1</i>
<i>Esito accordo ulteriori uscite .....</i>	<i>1</i>
<b>Temi oggetto di trattativa .....</b>	<b>2</b>
<i>Previdenza complementare .....</i>	<i>2</i>
<i>Assistenza sanitaria integrativa .....</i>	<i>2</i>
<i>Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza .....</i>	<i>2</i>
<i>Inquadramenti .....</i>	<i>3</i>
<i>Sistema incentivante 2019 UBI Banca .....</i>	<i>3</i>
<b>Altre notizie .....</b>	<b>3</b>
<i>Circolare di prossima uscita su assenze per malattia o infortunio .....</i>	<i>3</i>

## VERIFICA DI PRECEDENTI ACCORDI

### PREMIO AZIENDALE 2018

Nell'accordo sul premio si era stabilito (in quanto condizione indispensabile per l'applicazione di un'aliquota fiscale favorevole) che l'erogazione fosse subordinata al miglioramento nel periodo tra il 31.03.2018 e il 31.03.2019 di due indicatori<sup>1</sup>: tale miglioramento risulta essersi realizzato e il premio sarà pertanto riconosciuto, probabilmente entro **giugno**.

In relazione all'opzione welfare, il prossimo 7 giugno si svolgerà un incontro volto a individuare ulteriori modalità di fruizione (secondo quanto previsto dall'ultimo accordo) e affrontare eventuali problematiche relative ai giustificativi richiesti a supporto delle richieste di rimborso.

### ESITO ACCORDO ULTERIORI USCITE

L'incontro di verifica dell'accordo sulle ulteriori uscite svoltosi il 9 maggio scorso ha sancito l'accoglimento di **215 domande di accesso al Fondo di Solidarietà** e di **107** di accesso diretto alla **pensione** (di cui 67 relative a "quota 100").

<sup>1</sup> Oneri operativi riclassificati normalizzati medi e Crediti deteriorati lordi

In relazione a tali uscite l'azienda si è impegnata a effettuare entro il 31.12.2020 **inserimenti** in misura di un terzo, di cui almeno il 50% a tempo indeterminato; tali inserimenti sono previsti nella misura di almeno il 50% entro il 1° luglio 2019.

Rimangono in sospeso 53 domande di accesso al Fondo.

## TEMI OGGETTO DI TRATTATIVA

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ha preso avvio il confronto (già previsto in base a precedenti accordi) finalizzato a **individuare il fondo pensione di riferimento del Gruppo** con l'obiettivo di realizzare la **razionalizzazione** e la **semplificazione delle forme di previdenza complementare esistenti**. **Attualmente** infatti i dipendenti del Gruppo sono associati a una **pluralità di fondi pensione** (in tutto 23): la maggior parte dei lavoratori in servizio (quasi 15.000) aderisce ai 5 fondi "interni" (ex BPB, ex BBS, ex BPA, ex BRE ed ex Banca Marche); circa 4.000 a Previp e Previbank; risultano inoltre 16 fondi esterni (con 1.200 iscritti) alcuni dei quali hanno in UBI un solo aderente.

Dal quadro delineato emerge una necessità di razionalizzazione (sostenuta anche dalla COVIP) che potrebbe trovare una soluzione nella creazione di un fondo unico di riferimento. Dal progetto sarebbero almeno in una prima fase esclusi gli iscritti a Previp e Previbank (ferma restando la facoltà in capo a ciascun aderente di trasferire volontariamente la propria posizione al nuovo fondo).

Il prossimo incontro è previsto per mercoledì 12 giugno.

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Ulteriore tema di confronto l'assistenza sanitaria integrativa: a fine anno scadrà la **polizza assicurativa** che copre un ampio numero di dipendenti (o di ex dipendenti) e di loro familiari (oltre 35.000 persone), mentre la restante platea (in base alla banca di provenienza) mantiene l'adesione a **due fondi assistenza** (Fondi Assistenza UBI Banca e Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa BM: in totale circa 17.000 iscritti).

Come già delineato in base a precedenti accordi alla luce delle esperienze positive rappresentate dai fondi assistenza (che si basano su principi di mutualità e solidarietà), obiettivo della trattativa è quello di **giungere ad un'unica forma di copertura sanitaria integrativa** attraverso la **creazione di un "Fondo Assistenza di Società del Gruppo UBI Banca"**: il confronto che ha appena preso avvio dovrà definire le prestazioni garantite dal nuovo fondo e la contribuzione a carico del dipendente, nonché la platea di coloro che - oltre ai dipendenti in servizio - potranno esservi iscritti (famigliari dei dipendenti, esodati, pensionati).

Il prossimo incontro si terrà giovedì 30 maggio.

### RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Gruppo UBI presenta una situazione disomogenea per quanto riguarda la presenza di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che in base alla legge costituiscono le figure (elette dai lavoratori) alle quali è demandato il compito di controllare (e stimolare) il rispetto da parte del datore di lavoro delle regole in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli RLS sono assenti su interi territori: stiamo pertanto cercando di definire un accordo che incrementi il loro numero, garantendone un'equa distribuzione nei vari ambiti territoriali e valorizzando le esperienze

e le competenze maturate in alcune aree (ad oggi troppo limitate), e fornisca nel contempo strumenti adeguati per un'azione efficace a tutela della salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori. Il prossimo incontro si terrà mercoledì 29 maggio.

### **INQUADRAMENTI**

Dopo una lunga battuta di arresto è **formalmente ripresa la trattativa** sugli inquadramenti derivanti dal nuovo assetto distributivo. La proposta avanzata dall'azienda nell'ultimo incontro non ha fatto registrare alcun passo in avanti e ancora una volta da parte sindacale è stata definita irricevibile.

Secondo la proposta della controparte i percorsi inquadramentali interesserebbero un numero esiguo di figure di rete e non "approderebbero" per nessuna di esse al livello di quadro direttivo: ne scaturirebbe l'esclusione da qualsiasi progressione (che fosse frutto di contrattazione) degli innumerevoli ruoli non menzionati e la esclusiva discrezionalità dell'azienda per quanto riguarda l'ambito dei quadri direttivi.

Infine sarebbero previsti ulteriori criteri di potenziale penalizzazione in relazione, per esempio, ad alcune tipologie di assenze e a giudizi professionali che non fossero di piena adeguatezza.

Il prossimo incontro è previsto per giovedì 13 giugno.

Sempre in tema di inquadramenti ricordiamo che vige per ora un **regime di proroga delle precedenti intese**, che l'azienda limita tuttavia a **coloro che erano già nel ruolo**, escludendo quanti vi sono stati assegnati successivamente all'avvio dell'ultrattività, nonché il personale proveniente dalle *bridge banks*.

### **SISTEMA INCENTIVANTE 2019 UBI BANCA**

Venerdì prossimo si terrà l'incontro per l'illustrazione del **Sistema incentivante 2019 per l'azienda UBI Banca**: va come sempre ricordato che, in base al CCNL, la materia non è oggetto di trattativa vera e propria perché l'applicazione del SI non è subordinata al raggiungimento di un accordo sindacale: in altri termini le osservazioni che puntualmente vengono avanzate da parte sindacale per rendere più equo il sistema incentivante, altrettanto puntualmente possono cadere nel vuoto.

Ciononostante non faremo mancare le nostre sollecitazioni.

## **ALTRE NOTIZIE**

### **CIRCOLARE DI PROSSIMA USCITA SU ASSENZE PER MALATTIA O INFORTUNIO**

L'azienda ha preannunciato l'uscita di una circolare che ha lo scopo di uniformare la disciplina aziendale in caso di assenza per malattia o infortunio.

In particolare ci è stato anticipato che - salvo il caso di apprendisti di qualsiasi società, e dipendenti UBI Leasing, UBI Factor e Prestitalia (per i quali la malattia è pagata dall'INPS, circostanza che non consente eccezioni) - la circolare indicherà che in generale non vi sarà obbligo di certificazione in caso di **malattia di un solo giorno**.

Sarà comunque **facoltà dell'azienda** richiedere a singoli dipendenti (che per esempio si fossero ripetutamente assentati per un giorno di malattia non certificata) di produrre la certificazione **a partire dall'evento successivo**.

Ovviamente queste indicazioni saranno operative a partire dalla pubblicazione della circolare (che richiederà presumibilmente ancora qualche settimana, in relazione ad altri aspetti da definire).