



Con l'Accordo firmato mercoledì 26 luglio 2017 si è concluso il percorso che ha portato alla definizione del Contratto integrativo unico di UBI Banca e UBISS. Tale impianto normativo "di secondo livello" sarà successivamente esteso a tutti i colleghi delle Società Prodotto e delle 3 Bridge Banks, con tempi e modalità ancora da definire.

In una situazione resa estremamente complessa dall'obiettivo aziendale di contenimento dei costi, riteniamo di aver conquistato importanti soluzioni, che "mettono in sicurezza" istituti normativi per i quali si registravano ancora marcate differenze rivenienti dai CIA delle diverse aziende.

Di seguito sintetizziamo le previsioni dei principali istituti normati, rinviando alla lettura integrale dell'Accordo per gli opportuni approfondimenti.

INQUADRAMENTI: La disciplina in materia di inquadramenti riconducibili all'attuale modello distributivo sarà mantenuta di fatto sino al 30.6.2018.

PERMESSI RETRIBUITI PER LAVORATORI STUDENTI: Ai permessi previsti dal CCNL si aggiunge 1 giorno per ciascun esame universitario e 5 giorni in occasione dell'esame di laurea.

PERMESSI RETRIBUITI: Le previsioni riguardanti i permessi retribuiti sono sintetizzate nelle due tabelle che seguono:

Giorni di permesso specifici per tipologia di evento	Durata
assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi	2 giorni anche frazionabili ad ore
ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente	1 giorno
ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza	2 giorni
cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali	3 giorni anche frazionabili ad ore. In caso di malattia oncologica/ AIDS/malattie neurodegenerative i giorni sono aumentati a 5, per le situazioni non coperte dalle previsioni di legge in materia
nascita/adozione di figli	3 giorni
decesso o grave infermità del coniuge convivente o di un parente entro il 2° grado	3 giorni

<ul style="list-style-type: none"> • inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna, su richiesta scritta delle strutture; • assistenza alle attività scolastiche svolte a casa da figli affetti da D.S.A. (disturbo specifico di apprendimento), certificato da apposita documentazione sanitaria, iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria (inferiore e superiore); • visite mediche documentate, compresa l'effettuazione di analisi cliniche, limitatamente al tempo della visita e a quello per raggiungere l'unità organizzativa di assegnazione e comunque di norma per un massimo di 3 ore per evento; • □ accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore o del coniuge, con relativa documentazione della struttura sanitaria. 	<p>Massimo 22 ore e 30 minuti complessive annue (riproporzionate per i dipendenti a part time)</p>
---	--

PERMESSI NON RETRIBUITI - Verranno concessi permessi non retribuiti a favore dei dipendenti:

Evento	Durata
colpiti da lutti o gravi malattie del coniuge (o convivente) e dei parenti di 1° grado	max 6 mesi
per scopi umanitari a coloro che svolgano operazioni di soccorso in caso di calamità	max 6 mesi
fino al compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali di legge	esauriti i congedi parentali di legge (quindi max 3 mesi)
malattia del figlio fino al compimento dell'8° anno	

BORSE DI STUDIO A FAVORE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI - Per l'anno scolastico 2016/2017 saranno mantenute le discipline relative alle borse di studio nelle misure e con i criteri applicati nelle ex aziende. A partire dall'anno scolastico 2017/2018 beneficeranno delle borse di studio i figli studenti a carico dei dipendenti in servizio (o deceduti in servizio) secondo le seguenti misure e criteri.

Importi validi per l'anno scolastico 2017/2018

Scuola	Borsa di studio	Borsa con merito	Ridotta	Fuori Comune
Elementare	€ 135 - Criteri: Promozione	-	-	
Secondaria (media inferiore)	€ 270 - Criteri: Promozione	€ 315 - Criteri: Esclusivamente al conseguimento della licenza con votazione pari o superiore a 9/10.	-	
Secondaria (media superiore)	€ 360 - Criteri: Promozione	€ 495 - Criteri: Promozione con media di almeno 7/10 calcolata escludendo i voti per comportamento, religione, educazione fisica)	€ 126 - Criteri: Promozione a settembre	+ € 90

Università	€ 405 - Criteri: Ottenimento del 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	€ 675 - Criteri: Ottenimento dell'80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	€ 144 - Criteri: Studente iscritto per la prima volta che non abbia raggiunto il 60% dei crediti formativi previsti per il primo anno (non ripetibile)	+ € 144 Aumentati a € 270 per distanze superiori a 100 km dalla residenza
------------	---	---	--	--

Importi validi per l'anno scolastico 2018/2019

(per i criteri v. tabella precedente)

Scuola	Borsa di studio	Borsa con merito	Ridotta	Fuori Comune
Elementare	€ 127	-	-	-
Secondaria (media inferiore)	€ 255	€ 297	-	-
Secondaria (media superiore)	€ 340	€ 467	€ 119	+ € 85
Università	€ 382	€ 637	€ 136	+ € 136 (€ 255 oltre 100 km)

Gli importi saranno erogati al beneficiario secondo le seguenti tempistiche: per gli studenti universitari nel mese di maggio dell'anno scolastico successivo, per gli altri cicli scolastici nel mese di novembre.

PART TIME

L'Accordo stabilisce che saranno tenute in particolare considerazione le richieste di part time di colleghi/e in situazioni familiari e personali disagiate e presentate per la cura dei figli.

Inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative, i contratti part time saranno concessi per periodi compresi fra i 24 e i 48 mesi, e i dipendenti a tempo parziale non saranno oggetto di trasferimento ad una unità organizzativa distante più di 25 km dalla residenza.

PACCHETTO GIOVANI

I nuovi assunti beneficeranno di una nuova regolamentazione favorevole (di particolare importanza) relativamente a: contribuzione al Fondo Pensione, incentivazione all'acquisto della prima casa, valorizzazione dei periodi di collaborazione svolti nel Gruppo prima dell'assunzione a tempo indeterminato, erogazione aggiuntiva annua in prestazioni Welfare e valorizzazione dei tempi di maturazione inquadramentale effettuati durante i primi 4 anni di contratto d'inserimento.

PERMESSI AGGIUNTIVI LEGGE 104/92

I dipendenti di UBI, UBIS, BPB e BPA continueranno a godere delle discipline già in essere nelle ex aziende. Tutti gli altri

dipendenti, in via sperimentale dall'1.1.2018, potranno beneficiare annualmente di 3 giornate annue di permesso aggiuntivo in caso di assistenza ad un familiare destinatario di Legge 104/92. Tali giorni saranno aumentati a 6 nel caso in cui il familiare disabile sia convivente del lavoratore richiedente.

DIPENDENTI CON DISABILITÀ SUPERIORE AL 70%

I dipendenti con disabilità certificata superiore al 70% beneficeranno di un contributo aggiuntivo dell'1% al Fondo Pensione a carico dell'azienda.

La maggiorazione avrà decorrenza il mese successivo a quello di presentazione della relativa certificazione.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZE ASSICURATIVE

In merito a queste materie a settembre le Parti si incontreranno per definire entro il 31.10.2017 le soluzioni più opportune.

ALTRI ISTITUTI

L'Accordo disciplina ulteriori istituti, quali: Reperibilità e intervento, Prestazioni lavorative in giornate sensibili, Partecipazione a manifestazioni temporanee, Prestazioni lavorative in giornate festive infrasettimanali, Orario di lavoro su 6 giorni, Apertura sportelli di sabato, Indennità di reggenza, Indennità di stima e di specializzazione, Assegnazione di vestiario, Adibizione alla cassa, Maternità e paternità.

Per la specifica disciplina si rinvia al testo dell'intesa.

ESODI: LE 638 RICHIESTE IN SOSPELO E CIRCA 50 POSSIBILI NUOVE USCITE

Dall'1.9.2017 ed entro il 31.3.2018 potranno accedere all'esodo i 638 colleghi che avevano presentato richiesta l'anno scorso.

Ricordiamo che da parte di questi 638 colleghi la richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà dovrà comunque essere confermata: le condizioni e i trattamenti previsti saranno quelli già definiti nell'Accordo del 11.12.2016 (tra cui ricordiamo la garanzia che l'ammontare dell'assegno sia almeno pari all'80% dell'ultima retribuzione netta).

A tal fine l'azienda sta provvedendo a contattare tramite mail e/o telefono i colleghi interessati.

Per completare le 1.300 uscite anticipate previste con l'Accordo del 11.12.2016 rimangono "scoperte" ancora circa 50 posizioni.

A tal proposito l'azienda provvederà a emanare, indicativamente a settembre, un' apposita Circolare. Questi i requisiti previsti per l'accesso e le condizioni definite dall'Accordo:

- potranno presentare domanda tutti i colleghi che maturano il diritto alla pensione entro 1.1.2023;
- viene mantenuta la priorità al personale disabile o destinatario per sé stesso di Legge 104;
- l'ammontare dell'assegno sarà almeno pari all'80% dell'ultima retribuzione netta;
- i part time potranno rientrare a tempo pieno l'ultimo mese di lavoro effettivo prima del prepensionamento.

NOTA BENE: evidenziamo da subito che eventuali domande in eccedenza dei posti mancanti (per il raggiungimento dei 1.300 previsti dall'Accordo del 11.12.2016) non costituiranno bacini preferenziali per successive manovre riguardante il Personale.

POLITICHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE: ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

Il Gruppo UBI procederà, a fronte delle 700 uscite d'esodo, all'inserimento di 250 risorse entro il 31.12.2019 di cui almeno il 50% con contratto a tempo indeterminato.

Il 50% di dette assunzioni avverrà entro il 31.12.2017 in relazione e in concomitanza con gli esodi.

Rispetto alle assunzioni avranno la priorità i lavoratori che abbiano già positivamente collaborato all'interno del Gruppo con contratti "precari".

L'azienda procederà alla trasformazione a tempo indeterminato, alla scadenza degli attuali contratti, delle 105 risorse nel Gruppo (valutate positivamente) con contratto a termine.

Fermo restando la congruità del profilo professionale il Gruppo proseguirà nella selezione delle candidature dei figli dei dipendenti che abbiano presentato domanda irrevocabile di cessazione del rapporto di lavoro per adesione al Fondo di Solidarietà o per accesso alla Pensione.

Bergamo, 2 agosto 2017

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