

AFFINAMENTO ED OTTIMIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERVENTI SULLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE SOTTOSCRITTO L'ACCORDO

Si è concluso in data 10 marzo, con la sottoscrizione di un accordo, il confronto con il Gruppo sul progetto di **AFFINAMENTO E OTTIMIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO** che si articolerà nei seguenti **INTERVENTI**, secondo le tempistiche a fianco indicate:

INTERVENTO	TEMPISTICA (STIMA)
1. Accentramento in UBI Banca della gestione del Contenzioso delle Banche Rete e dei ricorsi ABF	⇒ da marzo ad aprile
2. Interventi sul settore Garanzie e Finanziamenti di UBISS (ex Mediotermine), in particolare accentramento di alcune attività attualmente gestite dal Supporto Amministrativo Crediti delle Banche Rete e accentramento delle attività in ambito 662	per Accentramento SAC: ⇒ da maggio a giugno per Attivazione Team 662: ⇒ da ottobre a dicembre
3. Razionalizzazione della rete di Filiali (Piano Sportelli 2016)	Per le Filiali: ⇒ non prima di luglio Per i Minisportelli: ⇒ aprile
4. Rafforzamento del presidio sul Credito Anomalo di Banca Rete	⇒ progressivo in corso d'anno
5. Ottimizzazione delle strutture di Assistenza Clienti di UBISS	⇒ da aprile a giugno
6. Razionalizzazione delle attività operative e amministrative della gestione dello stock finanziamenti di Ubi Banca (ex Banca 24/7)	per riorganizzazione, con unificazione delle attività SAC UBI: ⇒ da luglio a settembre per riallocazione territoriale: ⇒ da ottobre a dicembre
7. Prestitalia: Ottimizzazione delle strutture organizzative	⇒ da giugno a luglio

Come già precisato nei nostri precedenti comunicati il confronto è stato caratterizzato da un clima di **incertezza** derivante dal contestuale avvio di attività che avrebbero all'orizzonte la "banca unica": da tale contesto è scaturito tra l'altro il rinvio della chiusura delle filiali (originariamente prevista per aprile).

Nostro obiettivo all'interno di quella che aveva carattere di "trattativa debole" (cioè una trattativa che contrattualmente non impone all'azienda di giungere ad un accordo con il Sindacato) è stato quello di **contenere le ricadute sui lavoratori** degli interventi citati: il risultato è un accordo che ripropone lo schema di tutele già previsto in intese analoghe: **risultato non scontato** che illustriamo di seguito, proponendo alcune ulteriori considerazioni.

GARANZIE IN TEMA DI: Mobilità Territoriale - Mansioni - Passaggi Infragruppo

In caso di trasferimento, l'accordo conferma i limiti alla **mobilità** (rispetto alla residenza) già previsti in casi analoghi, limiti oltre i quali è richiesto il consenso del dipendente: Part time 25 km - Full time 75 km (esclusa la tratta Milano-Brescia). L'azienda si era detta intenzionata a ridurre la platea dei beneficiari.

CGIL

FISAC

Nei casi in cui le attività di rilascio/acquisizione di attività determinassero mobilità territoriale transitoria, la stessa avrà durata di norma non superiore a 3 mesi.

Abbiamo contrastato con successo l'originaria pretesa aziendale di inserire un'espressione che riconosceva all'azienda più libertà di manovra in tema di **demansionamenti**.

Va peraltro precisato che anche per quanto riguarda il cambiamento delle **mansioni** il Jobs Act ha ampliato il potere discrezionale del datore di lavoro. In proposito ricordiamo che la CGIL promuove un disegno di legge di iniziativa popolare denominato **CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO - NUOVO STATUTO DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI**, un progetto ambizioso che non è solo di riconquista dei diritti perduti, ma di estensione di diritti e tutele a chi non ne ha.

Vi invitiamo a sostenerlo (a breve partirà la raccolta delle firme).

E sempre a proposito di Jobs Act (che ha cancellato per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, la **tutela contro i licenziamenti ingiusti**) abbiamo ottenuto che nel caso in cui un collega chieda e ottenga il **passaggio da una azienda del Gruppo ad un'altra** (con cessione del contratto) sia mantenuta la **tutela del "vecchio" articolo 18** (la data del passaggio non sarà considerata data di assunzione, condizione che determinerebbe l'applicazione delle cosiddette "tutele crescenti").

INTERRUZIONE DEI PERCORSI INQUADRAMENTALI PER CAMBIAMENTO DI RUOLO

Qualora la riorganizzazione determinasse, a seguito di un cambiamento di ruolo, l'interruzione del percorso inquadramentale, saranno salvaguardati gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione nei 12 mesi successivi. Nel caso in cui la mansione precedente fosse ri-assegnata nei 12 mesi successivi, sarà riconosciuta l'intera anzianità maturata in precedenza.

POLI DI ASSISTENZA CLIENTI

Come noto, il Gruppo ha deciso una redistribuzione delle attività (creazione di un polo a Bari, dismissione del polo di Brescia, potenziamento dei poli di Cosenza, Genova, Varese, ridimensionamento del polo di Milano) con conseguenti variazioni in termini di risorse impegnate e di articolazione degli orari (turni dalle 8 alle 23 che includono il sabato e la domenica). La discussione sarà ripresa il prossimo **16 marzo** nel corso di un **incontro specifico**: in quella occasione ribadiremo le richieste già avanzate in tema di **salute** psicofisica e **sicurezza** dei lavoratori e di una **maggiore equità dei trattamenti** economici, in particolare in relazione a situazioni di disagio (attività in ore serali, in giornate festive, ecc.).

A tale proposito ricordiamo che le **festività infrasettimanali** costituiscono un diritto e che in tali giornate l'attività lavorativa non può essere imposta, anche se si è in presenza di "esigenze di servizio"¹: in altri termini il lavoratore deve essere d'accordo. All'approssimarsi di alcune delle ricorrenze che danno diritto al riposo (es. Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, ecc.) raccomandiamo di segnalarci eventuali pressioni indebite volte a pretendere la presenza, in particolare nei casi in cui si millanti un presunto obbligo alla prestazione lavorativa (obbligo che non c'è).

¹ Sentenza 16592/2015 Corte Cassazione - Per la lista delle festività e ulteriori considerazioni v. ns. comunicato 8 marzo 2016

CANTIERI

Abbiamo detto in apertura dell'avvio dei cantieri e dell'«ipotesi» banca unica. A proposito di cantieri e (sempre nell'«ipotesi» di ben altri interventi alle porte) ci auguriamo che la riorganizzazione di cui abbiamo discusso in queste settimane non equivalga a quanto accade spesso sulle nostre strade:

si asfalta e poi si scava con le ruspe (e il risultato è sempre pieno di rappezzi).

In attesa delle ruspe o per meglio dire delle operazioni societarie che si «ipotizzano», qualche disagio appare già all'orizzonte. Ci sono pervenuti, in particolare dal settore IT, quesiti circa il **rischio di un blocco delle ferie nel periodo luglio/agosto**. Abbiamo in proposito interpellato la delegazione di Gruppo (di cui il responsabile RU di UBIS fa parte). Ci è stato risposto che troverà applicazione la circolare in tema di ferie già emanata.

La risposta, per quanto gradita, ci è apparsa poco realistica e quindi poco credibile.

Ed ecco, infatti, che già a partire dal giorno successivo alcuni colleghi ci segnalavano un rinvio nell'approvazione dei piani ferie (a riprova quantomeno di un po' di confusione: *e il bello deve ancora venire!*).

Abbiamo naturalmente sollecitato chiarimenti da parte di chi ci aveva fornito rassicurazioni (già contraddette).



PROSSIMI INCONTRI:

Assistenza Clienti - MiFID - Stress Lavoro Correlato - Smart Working

Il giorno **16 marzo** oltre al già citato confronto riguardante i **poli di assistenza clienti** si terrà un incontro sui temi della **MiFID** in relazione alle norme sul *ball-in*.

Giovedì **17 marzo**, dopo i nostri reiterati **solleciti**, si svolgerà l'atteso incontro sui risultati della **ricerca** commissionata all'Università di Padova in tema di **stress lavoro correlato** nel Gruppo. L'indagine aveva preso avvio a dicembre 2014 nell'ambito delle attività previste per legge ai fini della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. (Non torniamo qui sulle **perplexità** già espresse rispetto al grande **ritardo** con cui gli esiti della ricerca saranno resi noti.)

Sempre nella giornata di giovedì 17/3 approfondiremo il tema dello **Smart Working**, anche per l'intenzione dichiarata dall'azienda di coinvolgere un **maggior numero di colleghi** in questa nuova modalità di lavoro.

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente sull'esito di questi due incontri.