



GRUPPO UBI: LA SITUAZIONE DOPO LE PRIME INCORPORAZIONI e L'INTRODUZIONE DEL NUOVO MODELLO DISTRIBUTIVO

L'Accordo Quadro del 26 ottobre costituisce un **importante tassello nella costruzione della "nuova" UBI**, individua **strumenti socialmente sostenibili** per la gestione degli esuberi dichiarati dall'azienda con l'aggiornamento del Piano Industriale 2019/20 a seguito dell'acquisizione delle *"bridge banks"* e **definisce regole condivise per la gestione delle criticità** connesse alla riorganizzazione.

In particolare **scongiura processi di esternalizzazione** attraverso soluzioni da individuare prioritariamente all'interno del Gruppo, **garantisce il mantenimento dei livelli occupazionali sui territori, limita la mobilità e crea una cornice per le gestione degli esuberi** attraverso lo strumento del **Fondo di solidarietà**, basato sul **principio della volontarietà**.

Un **risultato importantissimo e non scontato**, conseguito dopo diversi mesi di trattative, che dà **garanzie a TUTTI i colleghi**.

Il "cantiere" dei lavori istituito e regolato dall'Accordo permetterà di **gestire le ricadute dei processi riorganizzativi, tempo per tempo, e di completare il processo di integrazione, a partire dall'armonizzazione della contrattazione di secondo livello, sia per le Società prodotto che per i colleghi provenienti dalle "bridge banks"**.

Permangono molte criticità determinate dalle **migrazioni informatiche**, mentre il confronto sulla **modifica dell'assetto distributivo si avvierà nel mese di gennaio**.

Migrazione Informatica

Il 27 novembre si è realizzato il secondo processo di integrazione societaria e informatica (il 22 ottobre Banca Adriatica è stata incorporata in UBI), a seguito dell'incorporazione per fusione di Banca Tirrenica in UBI, in coerenza temporale con gli obiettivi del Piano. All'appello manca solo Banca Teatina che migrerà nel mese di febbraio.

Abbiamo già evidenziato le **tante criticità emerse**, a dispetto dei proclami ufficiali dell'azienda, che devono essere gestite **ANCORA OGGI** dai colleghi in prima linea (**mettendoci la faccia**) per fronteggiare una situazione eccezionale e di emergenza.

La **formazione** è stata **parziale, a volte lacunosa**, sicuramente **insufficiente** per creare delle condizioni di lavoro dignitose, mettendo i lavoratori in situazioni anche imbarazzanti e creando malumore nella clientela.

Il risultato di questa GESTIONE APPROXIMATIVA rappresenta un pessimo biglietto da visita di UBI, nei confronti dei nuovi colleghi, che non aiuta a dare il giusto valore agli sforzi congiunti (aziendali e sindacali) che hanno permesso di individuare le importanti

soluzioni organizzative e gestionali che prendono forma nell'Accordo del 26 ottobre e al grande lavoro “silenzioso e invisibile” dei tanti colleghi che ha consentito che la migrazione avvenisse.

Per fronteggiare la situazione è necessario un impegno ulteriore da parte di UBI con l'istituzione di **task forces** per supplire alla carente formazione e affiancare i lavoratori, in particolare nell'area crediti, finanza, per le attività di sportello, prestando particolare attenzione al dimensionamento dell'organico: l'obbligo di godimento delle ferie, in un periodo eccezionale (migrazione, inizio mese, fine anno, avvio NAD...), unito al nuovo dimensionamento di alcune realtà **crea gravi problemi**. La “semplice” malattia di un collega rischia di compromettere l'apertura di alcune filiali (“Chiuso per influenza”??).

Invitiamo l'azienda a intervenire per supportare le realtà recentemente migrate e garantire per la prossima integrazione un adeguato supporto anche formativo.

UBI ha cambiato pelle ma speriamo che non abbia cambiato “anima”: non permetteremo a NESSUNO di mettere in discussione l'identità storica della nostra azienda.

Il Vertice è avvisato.

Nuovo Assetto Distributivo

Dal mese di gennaio **si avvierà il confronto** sulla modifica del modello distributivo previsto nel Piano Industriale e avviato il 4 dicembre. In nuovo modello sta determinando un po' di sconcerto e preoccupazione tra i lavoratori. In particolare si discuterà delle **figure professionali**, nuove e “ridenominate”, dei **percorsi inquadramentali** e delle **criticità** che emergeranno in questa prima fase. Invitiamo tutti i colleghi a **verificare che venga applicata la disciplina del CCNL** in materia di mancato preavviso e di missioni (in particolare ai “cross seller”) anche contattando il rappresentante sindacale di riferimento nel caso di **dubbi** o per segnalare situazioni anomale.

Premio fedeltà e Polizza malattia

Il 13 dicembre si avvierà il confronto sui di premi fedeltà; tema che non ha trovato una soluzione nell'ambito della discussione sul Contratto Integrativo.

Al momento UBI non ha ancora formulato una concreta e condivisibile proposta in materia ma “voci” che mettono in dubbio l'erogazione già da quest'anno sono assolutamente **INFONDATE, fuorvianti e ingiustificate**.

A tal riguardo, invitiamo la stessa Azienda a procedere entro il mese di dicembre 2017 al pagamento ai Colleghi interessati dei premi maturati nell'anno 2017.

Sempre il giorno 13 dicembre continuerà il confronto sulla **Polizza Malattia** cercando di trovare una soluzione positiva per tutti. Ad oggi registriamo una posizione aziendale rigida e poco disponibile a recepire le richieste espresse dalle OO.SS. Le Polizze attuali scadono il 31 dicembre, il tempo stringe ed è ora di trovare il giusto punto di equilibrio.

Bergamo, 7 dicembre 2017

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