

Verbale di accordo

Il giorno 10 marzo 2016, in Bergamo

tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle Società del Gruppo interessate

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

- FABI
- FIRST CISL
- SINFUB
- UGL Credito
- UILCA
- UNISIN

Premesso che:

1. Il Gruppo UBI ha deciso di dar corso ad una pluralità di interventi di affinamento e ottimizzazione organizzativa che interesseranno UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi, tutte le Banche Rete, IWBanck e Prestitalia, con l'obiettivo di proseguire nel processo di semplificazione e razionalizzazione del modello operativo di Gruppo;
2. in relazione alla decisione di cui al punto 1, con lettera informativa del 25 gennaio 2016, da intendersi qui integralmente riportata e trascritta, si è dato inizio alla relativa procedura contrattuale ai sensi del vigente CCNL;
3. su richiesta delle OO.SS. si è dato pertanto corso ai confronti previsti dalle normative contrattuali e i relativi incontri fra la Delegazione Aziendale e quella delle OO.SS., che si sono succeduti dal 3 febbraio 2016 sino alla data di sottoscrizione del presente accordo;
4. le Parti - nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della Procedura il confronto in ordine sia agli indirizzi e alle modalità di realizzazione degli interventi illustrati nell'informativa di cui al precedente punto 2), nonché in quella fornita alle OO.SS. nel contesto della procedura stessa, sia alle misure previste nei confronti del Personale - hanno inteso disciplinare con il presente Accordo gli aspetti attinenti alle ricadute sul Personale direttamente riconducibili all'attuazione della suddetta manovra;

le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

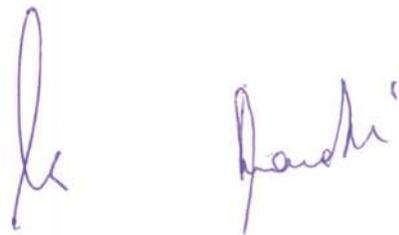
Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente Accordo.

Art. 2

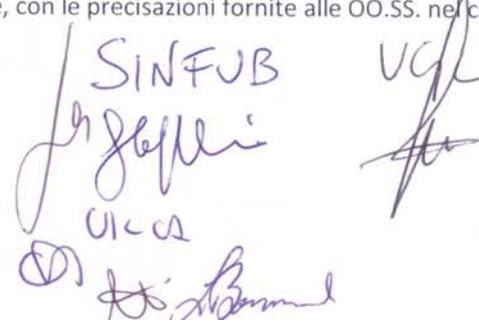
Riflessi sul Personale

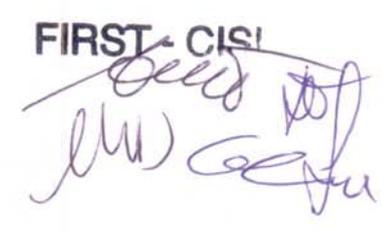
1. Gli interventi di affinamento ed ottimizzazione del modello organizzativo descritti determinano le ricadute sul Personale già indicate nella sezione "Riflessi sulle condizioni di lavoro del Personale" della lettera informativa di cui al punto 2) delle premesse, con le precisazioni fornite alle OO.SS. nel corso della procedura contrattuale.

UNISIN

F.A.B.I.


SINFUB


FIRST-CISL


2. Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali e professionali connesse alla realizzazione degli interventi in esame, saranno attivati processi di riconversione professionale e mobilità infragruppo, regolati come previsto dai commi che seguono - da attuarsi anche tramite ricorso all'istituto del distacco, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori interessati fatte salve le successive previsioni in tema di mobilità territoriale. Per quanto riguarda i distacchi derivanti dalle operazioni oggetto del presente accordo, si intendono ad ogni effetto richiamate le previsioni di cui alla analoga sezione dell'art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale del 14.08.2007.

Riconversione professionale

3. Le Società si impegnano altresì a ricercare, nell'attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, in una logica che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel breve e medio periodo.

Mobilità territoriale

4. Le Aziende potranno particolare attenzione al tema della mobilità territoriale, adottando idonei accorgimenti anche di tipo organizzativo finalizzati a contenerla quanto più possibile e razionalizzare l'allocatione delle risorse sulle strutture territoriali.
5. Le Aziende si impegnano, altresì, con riferimento alle manovre in esame, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti.
6. In particolare, in considerazione della dislocazione sul territorio delle strutture del Gruppo - ferme restando le priorità funzionali delle unità operative interessate - la Capogruppo individuerà soluzioni per la allocatione delle risorse sui poli territoriali di attuale adibizione, mediante la distribuzione delle attività sui diversi ambiti geografici e con l'individuazione di appositi presidi operativi per l'avvio delle attività presso UBI e presso UBIS, nell'ottica di privilegiare lo spostamento delle attività rispetto a quello delle risorse.
7. Le Parti confermano che per gli interventi connessi alla manovra in esame troveranno applicazione i commi 3,5 e 8 dell'art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale del 14.08.2007.
8. A tutti i lavoratori interessati da processi di mobilità territoriale derivante dal presente accordo sarà assicurata la possibilità di utilizzare le navette già attive.
9. Nella fase di realizzazione degli interventi di cui al punto 1 delle premesse, tutte le Aziende interessate terranno in particolare considerazione le domande di trasferimento (anche riferite a grande mobilità e mobilità infragruppo), ivi comprese quelle già in essere e giacenti presso le stesse.
10. Fermo quanto sopra, dalla realizzazione della manovra in esame potrà comunque derivare la necessità di mobilità territoriale transitoria, ancorché contenuta e di durata di norma non superiore a 3 mesi, connessa alle esigenze di rilascio/acquisizione di attività.

Cessioni individuali del contratto di lavoro

11. Previo accordo tra le Aziende e i singoli lavoratori interessati, si potrà procedere al passaggio volontario del contratto di lavoro. In particolare il passaggio individuale potrà essere attuato - su base volontaria - senza che la separazione giuridica tra Aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale.
12. Nella nuova azienda il lavoratore conserverà i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, nonché, in quanto applicabile, la disciplina che regola la risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda in essere al 31.12.2014, fermo restando che saranno riconosciuti trattamenti complessivamente equivalenti - salvo miglioramenti - a quelli di cui il dipendente beneficiava nell'Azienda precedente.
13. Le aziende proseguiranno nell'impegno volto a favorire l'accoglimento delle suddette domande tempo per tempo presentate dagli interessati.

F.A.B.I.

SINFUB

FIRST - CISL

UNISIN
In
F.A.B.I.
della
base

GUCA
Anno

Becc
Mug
de

h
paventi

Art. 3

Principi per la riallocazione del Personale

1. Per il personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale, le Aziende si impegnano a:
 - avviare colloqui gestionali con tutto il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di valutarne competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.
 - contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per cogliere le opportunità di crescita e di valorizzazione delle professionalità connesse ai cambiamenti;
 - privilegiare l'attribuzione di nuovi compiti e mansioni consoni alle specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni, mediante soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali, anche in ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Società.
2. In un'ottica di valorizzazione del patrimonio umano e professionale presente nelle Società per le figure professionali che, a seguito della presente riorganizzazione, siano interessate dall'interruzione del percorso inquadramentale previsto dagli accordi aziendali attualmente vigenti, le Aziende riconosceranno gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione nei 12 mesi successivi alla data del passaggio al nuovo ruolo, nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo di Gruppo. Nel caso di riassegnazione alla mansione precedentemente ricoperta entro i 12 mesi successivi all'interruzione del percorso inquadramentale, sarà riconosciuta l'intera anzianità maturata in precedenza nel medesimo ruolo.

Art. 4

Formazione e riqualificazione professionale

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con particolare attenzione
 - a quello interessato dai processi di riqualificazione professionale oggetto della manovra cui il presente accordo si riferisce, ivi comprese le risorse che dovessero essere riassegnate ad attività nei territori di provenienza;
 - a quello coinvolto dal rilascio delle lavorazioni e dagli affiancamenti temporanei.
2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:
 - definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
 - modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità e alle competenze già possedute dai partecipanti;
 - programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
 - periodi di affiancamento operativo per consolidare le conoscenze acquisite in aula necessarie per l'espletamento delle nuove attività.
3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.
4. Le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della manovra cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale delle Banche e Società del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni.

F.A.B.I.

SINFUB
La Joffe
Vik CA
Beum

FIRST - CISL
Beum
Beum

5. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, istanza di accesso ai finanziamenti pubblici e di settore, ivi compresi i bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e FONDIR, previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali.

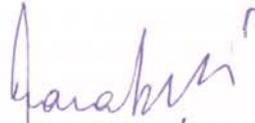
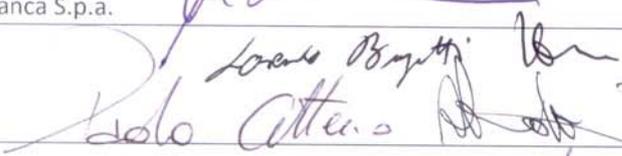
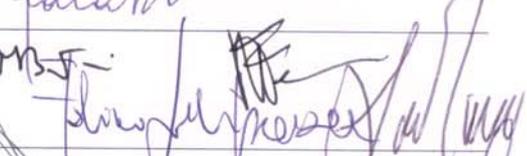
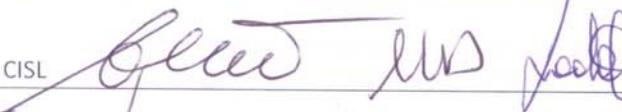
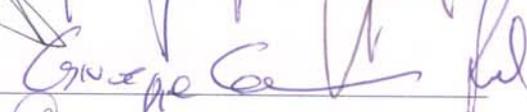
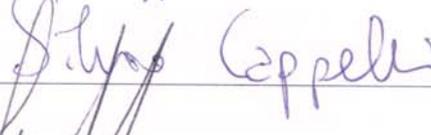
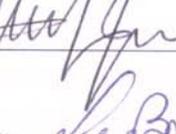
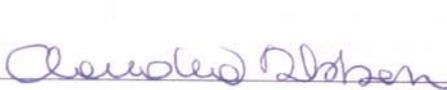
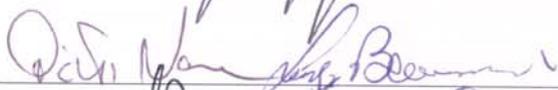
**Art. 5
Incontri**

1. Su richiesta di una delle Parti, sono previsti incontri anche di natura tecnica, preventivi o di verifica, da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta, circa lo stato di attuazione del presente accordo anche in relazione ai singoli interventi di riorganizzazione. Eventuali modifiche e/o integrazioni dovranno essere comunicate alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

**Art. 6
Disposizioni finali**

1. Con la stipula del presente Accordo le Parti si danno atto, con l'espletamento delle procedure contrattualmente previste, della conformità alle previsioni in materia del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

UBI Banca S.p.a.		
FABI		
FIRST CISL		
SINFUB		
UGL CREDITO		
UILCA		
UNISIN		