In data 14 giugno si è tenuto un incontro fra le OO.SS e le Responsabili Human Resources di UBS e CS in relazione a :

* Avvio del confronto relativo alla procedura di trasferimento ramo d’azienda da CSBE a UBSSE
* Problematiche integrazione

In merito al trasferimento che coinvolgerà 16 dipendenti e che avrà efficacia dal 1 luglio 2024 (data condizionata alle necessarie autorizzazioni formali) avverrà per le lavoratrici e lavoratori coinvolte, (che già operano con distacco nella nuova realtà dal mese di marzo) , senza soluzione di continuità e senza mobilità territoriale. Manterranno pertanto tutte le previsioni ad oggi relative al rapporto di lavoro (anzianità, ferie, emolumenti, tfr, etc…) e acquisiranno tutte le condizioni e benefit del contratto integrativo presenti in UBSSE.

Come parti sindacali, memori di quanto accaduto in Fiduciaria abbiamo sin da ora sollevato il problema dei carichi di lavoro e della necessità di utilizzare personale interno in caso di implementazione della nuova realtà, in una logica di riconversione e ricollocamento interno.

**Riteniamo infatti che la formazione e la riqualificazione di lavoratrici e lavoratori delle due aziende sia, come previsto dal nostro CCNL, una delle modalità da utilizzare, per il mantenimento e la salvaguardia dell’occupazione, in questa ed in ogni fase dell’integrazione che ci attende**.

Per tale ragione **avvieremo il confronto che porterà alla costituzione di una commissione formazione paritetica** che lavorerà in modalità di confronto e dialogo con i rappresentanti sindacali e aziendali di UBS e CS per supportare l’individuazione del fabbisogno formativo e valutare percorsi di formazione.

In merito alle nostre richieste ed osservazioni, **ci spiace constatare il diniego da parte aziendale di avviare un processo, laddove possibile, di accesso ai benefit ad oggi presenti in UBS al personale di CS** (come, ad esempio, per il ticket) che di fatto però già opera già da diversi mesi con regolamenti e policy di UBS nella disciplina dell’attività lavorativa. Per l’azienda l’estensione non è fattibile in quanto non agita negli altri paesi in cui le due realtà sono presenti e perché rappresenterebbe una discriminazione per chi, come il personale di Fiduciaria e di CSBE ha dovuto attendere la formalizzazione del trasferimento.

**Come OO.SS non riteniamo tale impostazione corretta**, in considerazione delle peculiarità del nostro contesto domestico, delle differenti e più lunghe tempistiche di integrazione del personale della banca (che portano inevitabilmente incertezze e timori) e in una logica di maggiore sensibilità ad un processo di omogeneità di trattamento fra lavoratrici e lavoratori, che, come ci viene spesso riportato al tavolo non si vuole più differenziare tra loro. **Per tale ragione abbiamo nuovamente inoltrato la nostra richiesta al tavolo.**

**Abbiamo inoltre sollevato la problematica derivante dal cambiamento di un modello di servizio che sta portando alla graduale eliminazione di servizi sino ad oggi presenti nell’offerta di CS** ai clienti e che sta ingenerando timori fra i gestori per possibili perdite di clientela, per le difficoltà di gestione del rapporto in questa fase di transizione, con conseguenze che potrebbero esserci in termini di ricadute sui dipendenti. **L’azienda, pur sostenendo le scelte effettuate in tal senso a livello globale, ha però compreso la necessità di porre in essere una strategia comunicativa verso la clientela a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori che si trovano a gestire possibili criticità.**

**Sempre in relazione alle criticità evidenziate abbiamo reiterato la necessità di una comunicazione tempestiva su entrambe le società,** attualmente non presente, che consentirebbe a TUTTE e TUTTI i dipendenti delle due aziende di gestire meglio la situazione di incertezze e preoccupazioni. Come da noi evidenziato, **il timore in merito alle ricadute occupazionali, la poca chiarezza sulle strategie e la scarsa comunicazione stanno portando diversi lavoratori e lavoratrici ad accusare problematiche di stress nella quotidianità, sulle quali stiamo attentamente vigilando.**

**A questo proposito abbiamo richiesto le risultanze dell’ultima valutazione Stress da Lavoro Correlato e i dati forniti dal medico competente durante l’incontro annuale previsto dal Dlgs 81/2008.**

**Lo stiamo reiterando ad ogni incontro, l’azienda dichiara di accogliere le nostre proposte, ora occorre che siano più concretamente evidenti!**

Stiamo lavorando in un’ottica responsabile, collaborativa con l’obiettivo di tutelare colleghe e colleghi, ma i dinieghi ricevuti, il clima, e non ultimo, le problematiche in relazione alla mancata erogazione del VAP in UBS ( \* da valutare se inserire qui, se azienda ha già comunicato o meno ai colleghi) non sono segnali per noi positivi, e, non mancheremo di valutare nel proseguo di confrontarci con lavoratrici e lavoratori se non ci sarà una concreta attenzione ai bisogni delle persone!