



Nella serata di ieri è stato raggiunto l'Accordo per la cessione alla Banca Popolare di Puglia e Basilicata di 17 filiali, 9 punti operativi e delle 148 persone del relativo ramo di azienda, provenienti da UBI (e oggi rientranti nel nuovo perimetro di ISP).

L'operazione di cessione, così come la precedente dello scorso dicembre, che vedeva come cessionaria BPER, attua le precise indicazioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, che vincolavano Intesa Sanpaolo a cedere alcune filiali rivenienti dall'acquisizione del Gruppo UBI.

L'accordo, benché connotato da aspetti dimensionali marcatamente diversi rispetto al precedente, ha recepito sostanzialmente le tutele già riconosciute nell'accordo BPER. L'intesa sancisce che non si produrranno né esternalizzazioni, né riduzione di personale. L'efficacia giuridica dell'operazione è prevista, indicativamente, entro il mese di giugno 2021, ed avverrà con piena salvaguardia dei rapporti di lavoro, dei percorsi di sviluppo professionale e di carriera. Il personale sarà nel frattempo conferito, nel corso del mese di aprile 2021, in Intesa Sanpaolo per effetto della prevista fusione per incorporazione di UBI in ISP.

Vengono riconosciuti i diritti individuali delle persone comprese nel ramo ceduto; in particolare sono "consolidati" quelli di natura retributiva e quelli legati al valore della contribuzione aziendale per previdenza e assistenza, così come l'ammontare del buono pasto; sono inoltre applicati, fino a nuova regolamentazione pattizia o, in mancanza, almeno fino al 28 febbraio 2022, i diritti collettivi rivenienti dagli istituti della contrattazione integrativa di UBI, con l'impegno della banca cessionaria a trattare i relativi capitoli negoziali nella prossima procedura di rinnovo del CIA in BPPB: in particolare, mobilità territoriale, banca del tempo, percorsi professionali.

In dettaglio, l'Accordo prevede che, per le lavoratrici e i lavoratori ceduti:

- saranno garantiti nel tempo i trattamenti economici individuali acquisiti, le pattuizioni individuali, gli assegni ad personam, i trattamenti di varia natura stabili, con la loro dinamicità, indicizzazione, rivalutazione;
- è mantenuto il valore del buono pasto (ad eventuale "assorbimento", fino alla piena concorrenza di valore, nel nuovo CIA);
- saranno mantenute le previsioni relative al Conto Welfare. Gli importi, fruibili quali prestazioni in welfare, saranno resi disponibili mediante utilizzo di apposita piattaforma;
- il part-time manterrà le medesime condizioni di provenienza; i contratti in scadenza entro il 31.12.2021 saranno rinnovati, ovviamente salva diversa volontà dei beneficiari, per ulteriori 24 mesi;
- per i 12 mesi successivi all'integrazione BPPB terrà in considerazione sia le possibili disfunzioni organizzative, sia le carenze formative ed eventuali connesse situazioni problematiche, a giustificazione e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle attività e nelle relative responsabilità e rischi professionali;
- lo smart working potrà essere utilizzato con le modalità adottate nella banca cedente;

- sarà riconosciuto il premio aziendale 2020 pattuito in UBI;
- il credito welfare sarà trasferito e gestito con la piattaforma informatica UBI;
- per l'anno 2021 sarà garantito il PVR e i riconoscimenti derivanti dai sistemi incentivanti saranno garantiti pro quota, cioè per i mesi di imputazione antecedenti alla cessione;
- le eventuali giornate di permesso non fruito, derivanti dalla definizione del Premio aziendale 2019 di UBI saranno oggetto di monetizzazione da parte di BPPB;
- in materia di Previdenza Complementare sono definitivamente consolidate, cioè mantenute "sine die" le contribuzioni aziendali di provenienza; per l'anno 2021 BPPB verserà la contribuzione agli attuali fondi di provenienza. Coloro che non sono iscritti ad alcun fondo complementare potranno dalla data di cessione iscriversi alle forme di previdenza complementare previste in BPPB;
- anche in materia di assistenza sanitaria integrativa per l'anno 2021 continueranno a trovare applicazione le forme di assistenza sanitaria (assicurative e non) in essere; dal 1° gennaio 2022 sarà parimenti da ritenersi consolidata l'attuale contribuzione aziendale, con eventuale riconoscimento, in capo alle singole posizioni individuali, di eventuali differenziali economici positivi non assorbiti dalle previsioni CIA di BPPB in materia;
- al personale ceduto che andrà in esodo o in pensione in base all'Accordo ISP 29 settembre 2020 sarà garantita la copertura sanitaria in essere tempo per tempo nell'azienda cedente;
- al personale non iscritto ad alcuna forma assistenziale sarà garantita la possibilità di iscrizione alle speculari forme previste in BPPB;
- fino al 31 dicembre 2021 sarà garantita l'iscrizione ai circoli ricreativi di provenienza
- Le condizioni economiche agevolate in essere presso UBI saranno mantenute per tutti i rapporti bancari trasferiti, compresi, a titolo esemplificativo, i finanziamenti, i mutui ipotecari, gli affidamenti, ecc. Le concessioni creditizie transiteranno in BPPB, in continuità con quelle in essere. Qualora dovesse venire meno la possibilità di mantenerle, BPPB ricercherà una soluzione che contempra le esigenze del dipendente, coerentemente con la sua capacità di reddito. Ai nuovi rapporti bancari attivati successivamente al trasferimento, sarà applicato quanto previsto in BPPB.
- le previsioni attualmente in essere in UBI riferite alla mobilità territoriale, continueranno ad essere applicate al personale trasferito in vista della definizione di apposita previsione nell'accordo CIA in BPPB. Inoltre BPPB si impegna a valutare le richieste di trasferimento già in essere, per trasferimenti che saranno disposti successivamente all'ingresso in BPPB, con attenzione alle richieste di avvicinamento al domicilio e/o alla residenza, con particolare riguardo a quelle provenienti dalle categorie più disagiate. Le OO.SS., hanno inoltre raccomandato a BPPB di ridurre al minimo la mobilità geografica diretta e indiretta per tutto il periodo di attuazione del presente accordo.

Abbiamo inoltre ottenuto l'impegno di BPPB ad assumere un numero di risorse pari - almeno - al 50% delle Colleghe e dei Colleghi che cesseranno dal servizio per accedere all'esodo o al pensionamento.

Si tratta indubbiamente di un accordo di qualità, frutto del lavoro sinergico del tavolo unitario: delle Segreterie Nazionali e delle delegazioni sindacali aziendali coinvolte.

L'Accordo valorizza le disponibilità delle Controparti firmatarie e pone così solide basi normative ed economiche anche per i trattamenti collettivi che saranno definiti dalla contrattazione integrativa, a beneficio dell'intera platea delle lavoratrici e dei lavoratori di BPPB.

Milano, 11 febbraio, 2021



ISP - BP Puglia e Basilicata: un accordo di garanzia per le persone e per il settore

Segreterie Nazionali

ISP - UBI - BPPB

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN