L’ACCORDO 14 APRILE 2021 PER
L’INTEGRAZIONE DEL GRUPPO UBI NEL
GRUPPO INTESA SANPAOLO

Dopo una lunga e complessa trattativa il 14 aprile è stato raggiunto l’accordo per l’integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo.
L’accordo individua le varie fasi del percorso che dovrà condurre alla completa armonizzazionedei trattamenti economico/normativi da applicare a tutto il personale del nuovo Gruppo ISP; nel contempo – per talune materie – definisce previsioni già uniformi, armonizzando le normative in base alla previsione più favorevole già esistente in ognuno dei due Gruppi.
L’introduzione di nuove previsioni valide per tutto il personale del Gruppo riguarderà in particolare i seguenti argomenti:

- Banca del tempo
- Sospensione volontaria attività lavorativa,
- alcune tipologie di permesso retribuito,
- Buono pasto
- contributo per i familiari portatori di handicap grave,
- “Pacchetto giovani”.

Altre materie vedranno invece fin da subito l’applicazione nei confronti del personale ex UBI della normativa Intesa Sanpaolo previgente: tuttavia – anche in considerazione della prossima scadenza della contrattazione di secondo livello di ISP prevista per il 31 dicembre 2021 – l’accordo contiene l’impegno ad avviare in tempi brevi un confronto finalizzato alla completa armonizzazione dei trattamenti economico/normativi relativi a tutto il personale del nuovo Gruppo: attraverso questo percorso come FISAC CGIL ci proponiamo di definire trattamenti di ulteriore maggior favore per tutte le lavoratrici e i lavoratori di ISP nel suo nuovo perimetro.
Tra le normative ISP oggetto di immediata applicazione citiamo qui le previsioni in materia di Ruoli e Figure professionali e percorsi di sviluppo professionale, in relazione alle quali abbiamo definito le specificità sintetizzate al paragrafo relativo (alcune delle quali a beneficio del personale già ISP).
Anche i trattamenti economico/normativi che hanno attinenza con l’orario di lavoro e la prestazione lavorativa saranno quelli definiti dalla contrattazione ISP, ma la materia (con particolare riguardo alle indennità di turno) sarà nuovamente oggetto di trattativa nei prossimi mesi.

Per quanto riguarda i rapporti bancari e i finanziamenti, le condizioni agevolate del Gruppo ISP troveranno immediata applicazione per le nuove richieste/concessioni: anche per questa materia le pagine seguenti forniscono importanti elementi di dettaglio.
Nei confronti del personale ex Gruppo UBI le restanti previsioni della contrattazione di secondo livello non disciplinate nell’accordo di integrazione (es. mobilità) saranno mantenute sino alla fine dell’anno, a meno che nell’ambito del percorso

di armonizzazione le Parti non si accordino per anticipare questo termine.
L'obiettivo è quello di raggiungere la condivisione sull'accordo di armonizzazione entro il 31 ottobre 2021; nel caso in cui ciò non fosse possibile, le Parti si incontreranno entro il 15 dicembre 2021 per ricercare ulteriori soluzioni.

È stata anche prevista la costituzione della Commissione Politiche Commerciali e Clima Aziendale che avrà il compito di analizzare le segnalazioni di comportamenti non coerenti con i principi sanciti dall'accordo nazionale sullo stesso tema, e con i valori di dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza a cui il Gruppo ISP si richiama.
La costituzione della Commissione ha lo scopo di contrastare il dilagare delle inaccettabili pressioni commerciali indebite: la sua azione dovrà essere ulteriormente rafforzata attraverso il nuovo accordo di Gruppo sul tema delle politiche commerciali che le Parti si sono impegnate a definire entro il 31 maggio.

Nell'ambito del percorso di integrazione è stato inoltre raggiunto un ulteriore accordo relativo al Premio Variabile di Risultato (PVR: la misura che in ISP viene erogata in sostituzione del Premio aziendale) per l'anno 2021. Su questo argomento, come su tutti gli altri ricompresi nella trattativa, stiamo aggiornando la nostra Guida riservata alle iscritte e agli iscritti alla FISAC CGIL, disponibile nell'area riservata del sito al quale a breve potranno accedere anche tutti gli iscritti ex UBI.

Concludiamo esprimendo un giudizio positivo sull'intesa raggiunta che costituisce un primo importante passo nel percorso di integrazione di due realtà complesse, entrambe portatrici di una contrattazione aziendale articolata che ci proponiamo di valorizzare e migliorare ulteriormente grazie al confronto che si svilupperà nei prossimi mesi.
Anche attraverso questa via pensiamo che si possa costruire quel senso di unità e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori che ne costituisce la forza.
La disponibilità e lo spirito di collaborazione che i tanti affiancatori stanno manifestando nei confronti delle colleghe e dei colleghi ex UBI (sopperendo per quanto possibile alle difficoltà organizzative di questo periodo) è essa stessa un segnale importante, che merita anche da parte nostra un riconoscimento e un ringraziamento.

SALVAGUARDIA DEI TRATTAMENTI ECONOMICI

La revisione che porterà all'armonizzazione contrattuale non interesserà i trattamenti economici che sono in ogni caso salvaguardati, senza limiti temporali.
Ciò varrà sia per quanto deriva da accordi e contratti collettivi, sia per gli assegni ad personam e per eventuali pattuizioni individuali (quali, per esempio, patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso per cui varranno i criteri di recesso comunicati a ciascun dipendente).
Nel caso di voci economiche soggette a variazione (perché correlate, per esempio, all'inquadramento attribuito, o in quanto da rivalutare in base agli aumenti di CCNL, ecc.) sono salvaguardati anche i criteri di incremento.
Rimangono inoltre garantite le contribuzioni a carico azienda relative alla previdenza complementare in essere all'atto della cessione, come specificato di seguito ai capitoli relativi.

CONTO WELFARE

Nei confronti del personale ex UBI saranno mantenute le previsioni relative al c.d. "Conto Welfare". Per l'utilizzo deli importi la piattaforma UBI sarà utilizzabile sino al 31 gennaio 2023, mentre per le somme erogate a partire dal 1° gennaio 2022 sarà utilizzata la piattaforma ISP, ricercando la possibilità di ampliare le soluzioni utilizzabili sulla base della normativa tempo per tempo vigente.

MOBILITÀ TERRITORIALE

Con riferimento alla mobilità territoriale le due platee rappresentate dai dipendenti già ISP e dagli ex UBI manterranno fino al 31 dicembre 2021 il regime di provenienza anche in caso di trasferimenti effettuati dopo il 12 aprile. Ciò anche in relazione al differente impianto che caratterizza le due normative sulla mobilità e che rende necessaria una più approfondita revisione della materia. Successivamente saranno applicati trattamenti di mobilità omogenei, risultato del percorso di complessiva armonizzazione.

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI E PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE
INQUADRAMENTI

A decorrere dal 12 aprile 2021 al personale ex UBI sarà applicata la contrattazione in materia di Ruoli e Figure Professionali – Percorsi di sviluppo professionale vigente in ISP.
In caso di passaggio a ruoli ISP che la banca ha individuato come "correlati" a quelli precedentemente ricoperti in UBI sarà riconosciuta ai fini dell'erogazione del trattamento spettante la decorrenza del 1° gennaio 2021.
Per il personale già ISP il periodo di consolidamento in essere ad aprile 2021 sarà ridotto di 4 mesi.
La materia dei ruoli professionali è molto articolata e non può essere esaurita in questa nota: per l'illustrazione di quanto previsto dagli accordi rinviamo alle nostre Guide.

TRATTAMENTO ECONOMICO AL 32° ANNO DI SERVIZIO

È confermata la favorevole previsione in essere in ISP con estensione al personale ex UBI, come di seguito riepilogata:

Beneficiari

– Personale inquadrato nella 3ª area professionale (in particolare 3A1L – 3A2L – 3A3L)

Requisiti

– 32 anni di servizio calcolati a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale

– Giudizio non negativo nell'ultimo anno (nel caso la decorrenza viene posticipata all'anno successivo)

Decorrenza

– 1° maggio 2021

Misura

– Trattamento economico CCNL corrispondente al 3A4L

NORMATIVA IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA E ORARIO

In materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni effettuate in giornate non lavorative trovano applicazione i trattamenti economico/normativi applicati in ISP.
Non sono pertanto più vigenti le indennità previste in UBI, fermo l'impegno a tornare ad affrontare anche questo tema in occasione del confronto per l'armonizzazione contrattuale.

BANCA DEL TEMPO

Per la Banca del Tempo il tetto annuo massimo pro-capite utilizzabile è esteso a 20 giornate.
La dotazione annua fissa versata dall'azienda è aumentata a 65.000 ore.

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (SVL)

Per la Sospensione Volontaria Attività Lavorativa sarà possibile, previa autorizzazione dell'azienda, superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dalle seguenti esigenze:
1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto)
3. figli di età inferiore ai 3 anni
4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni
5. figli di età compresa tra gli 8 e i 12 anni
6. figli di età superiore ai 12 anni
(per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti, questi ultimi andranno fruiti preventivamente).

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

I permessi per nascita figli a favore del padre da fruire nei primi 5 mesi dalla nascita (che in ISP sono aggiuntivi rispetto ai 10 giorni obbligatori previsti dalla legge) passano a 6, aumentati a 12 per parto gemellare e 18 per parto plurigemellare, per tutte le nascite successive al 12 aprile 2021.
Tra le causali che in ISP danno diritto a permessi retribuiti (che presentano delle differenze rispetto all'impianto UBI: per maggiori informazioni consigliamo di contattare il sindacalista FISAC CGIL di riferimento) è stata inserita quella per l'accompagnamento al Pronto Soccorso dei figli e/o del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.

PART TIME

Il personale UBI a Part time alla data dell'incorporazione conserverà le condizioni pattuite, fatta salva la possibilità di una modifica dell'orario nella misura massima di 30 minuti in relazione all'orario di ingresso e/o uscita, esclusivamente nel caso in cui sia variato l'orario dell'unità produttiva di assegnazione o si sia assegnati ad altra filiale/ufficio.
Per le nuove trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale sono previste durate tra i 12 e 24 mesi (abbiamo assistito in precedenza a concessioni per durate assai più limitate che non consentono alcuna pianificazione personale e familiare) nei limiti orari settimanali previsti dal vigente CCNL (fra le 15 ore e le 32 ore e 30 minuti a settimana).
Nel caso in cui il Part-time sia richiesto al rientro dalla maternità o comunque entro il terzo anno di vita del bambino anche da parte del padre, la durata prevista sarà di 24 mesi, salva diversa richiesta del/della collega.
Le domande di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già presentate nell'ex Gruppo UBI, saranno tenute in considerazione e inserite sui sistemi ISP per la loro valutazione.
(*per il Buono pasto dei Part time v. oltre*).

BUONO PASTO

Nei confronti del personale ex UBI, a decorrere dal 1° luglio 2021 saranno applicate le previsioni ISP in tema di buono pasto con il conseguente aumento del suo valore a € 7,00 per i dipendenti a Full time o i Part time che effettuano l'intervallo (non sono previste decurtazioni anche in presenza di mense).
Al personale a tempo parziale che non effettua l'intervallo e che in ISP era escluso dal riconoscimento del buono sarà erogato un buono pasto elettronico del valore di € 5,29 (estensione norma UBI).

EROGAZIONE A FAVORE DEI FAMILIARI DISABILI IN CONDIZIONE DI GRAVITÀ

L'importo in precedenza previsto in ISP a favore di familiare convivente (coniuge/unito civilmente o convivente di fatto, figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) che sia portatore di handicap grave e risulti a carico1 è aumentato a € 5.000. Nel caso risulti una condizione di "non autosufficienza" tale importo potrà essere accreditato sul "Conto sociale" ed essere utilizzato per il rimborso delle spese sostenute (modalità che consente di beneficiare dell'intera somma, non gravata da trattenute).
Qualora manchi il requisito della non autosufficienza l'importo sarà erogato in busta paga (i 5.000 euro sono in questo caso da intendersi lordi).
Per il personale ex UBI saranno tenuti in considerazione per il 2021 i requisiti richiesti dalle precedenti previsioni (percentuali di invalidità del 70 o del 75% e limiti di reddito differenziati a seconda del rapporto di parentela), ma per ragioni fiscali saranno adottate per il riconoscimento, in sostituzione dell'assegno circolare intestato alla persona disabile, le due modalità di erogazione sopradescritte (Conto sociale o importo lordo in busta paga).
Anche questa materia sarà oggetto di ulteriore confronto. Il nostro obiettivo sarà quello di ampliare la platea dei beneficiari, introducendo criteri meno restrittivi, in particolare a vantaggio dei minori.

PACCHETTO GIOVANI

È per noi uno dei punti qualificanti dell'accordo, perché rappresenta un riconoscimento per i giovani e conseguentemente per i redditi bassi, esteso, grazie alle nostra determinazione, anche ai contratti misti e a coloro che sono stati assunti antecedentemente al 29 settembre 2020 (platee che l'azienda, pur dichiarando di voler accogliere la richiesta di parte sindacale, inizialmente non intendeva ricomprendere).
La norma trae spunto da una previsione UBI e verrà applicata nella sua nuova formulazione anche nei confronti del personale ex UBI che ne beneficiava in precedenza.
Ecco quanto previsto:

BENEFICIARI – REQUISITI

– Personale assunto a tempo indeterminato nell'ambito delle aree professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni

MISURE

Contribuzione aziendale alla previdenza complementare
Contribuzione datoriale alla previdenza complementare pari al 6% riconosciuta per una durata di 5 anni dalla data di assunzione (dopo tale periodo è prevista l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista – v. anche oltre).

Incentivazione all'acquisto della prima casa
Nel caso di acquisto entro i 10 anni dall'assunzione della prima casa di residenza importo lordo una tantum di € 1.750 con possibilità di richiederne in alternativa il riversamento al Fondo pensione.

Bonus nascita figli
Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, importo lordo una tantum di € 1.000 per ogni figlio, versato su un rapporto vincolato al minore o in alternativa alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal dipendente in favore del figlio a carico.

ATTIVITÀ RICREATIVE E CULTURALI

A decorrere dal 12 aprile 2021 tutti i dipendenti ex UBI (compresi gli esodati a seguito dell'accordo 29 settembre 2020) sono iscritti all'Associazione Culturale, Ricreativa e Sportiva dei Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo (ALI), con applicazione delle complessive previsioni tempo per tempo vigenti quali Soci ordinari.
Rinviando anche in questo caso alla nostra Guida per tutte le informazioni su ALI, precisiamo qui che il costo annuo di "ALI Nazionale" è di € 10 per singolo socio ordinario o di € 15 se si iscrive tutto il nucleo familiare

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È stato previsto il trasferimento nel Fondo Pensione ISP a contribuzione definita delle posizioni relative ai Fondi di previdenza completare interni all'ex Gruppo UBI:
– Fondo Pensione del Gruppo UBI Banca della Banca Popolare di Bergamo e delle altre Società controllate
– Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori di Società del Gruppo UBI aderenti
– Fondo Pensione per il personale della Banca Popolare di Ancona e delle Società controllate
– Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Regionale Europea S.p.A.
– Fondo Pensioni Banca delle Marche
Le modalità saranno definite entro il 31 ottobre 2021 per dare efficacia al trasferimento dal 1° gennaio 2022.

Coloro le cui posizioni di previdenza complementare sono presso Fondi aperti (fra cui i maggiori presenti in UBI sono Previbank e Previp) per poter continuare a beneficiare del contributo aziendale senza interruzioni dovranno aprire entro il 31 ottobre 2021 una posizione presso il Fondo pensione ISP (sarà loro facoltà trasferirvi, anche in una fase successiva, l'attuale posizione).

La materia è molto complessa e sarà oggetto di ulteriore confronto con l'azienda e di specifiche comunicazioni da parte nostra.
Va qui sottolineato come elemento di valore dell'accordo l'aver previsto una soglia minima del contributo aziendale nel caso di iscrizione al Fondo pensione ISP fissata nel 3,5%, avente decorrenza 1° luglio 2021 (salvo i beneficiari del "Pacchetto giovani" per cui rimandiamo al paragrafo relativo).
Ciò comporterà per i dipendenti di provenienza UBI che avessero un contributo datoriale inferiore un incremento della percentuale dal prossimo 1° luglio se a quella data aderiranno al Fondo pensione ISP.
In caso di contribuzione aziendale superiore alla soglia del 3,5% viene mantenuto il trattamento di maggior favore

(comprese le eventuali dinamiche in corso di maturazione nonché le eventuali polizze accessorie con onere a carico dell'azienda).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Per il 2021 sono confermate le attuali coperture delle aziende di provenienza, rappresentate da:
– Polizza Cargeas (c.d. "Polizzone"),
– Casse di Assistenza UBI, ovverosia:
⇒ Fondo Assistenza Gruppo UBI,
⇒ Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche.
Con successivi accordi ed entro il prossimo 31 ottobre saranno definite le modalità di confluenza delle attuali Casse di Assistenza UBI nel Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo ISP (FSI) e dell'iscrizione a FSI di tutto il personale (compresi i pensionati e gli esodati).

CONDIZIONI AGEVOLATE

A decorrere dal 12 aprile al personale ex Gruppo UBI in servizio, nonché a coloro che sono nel Fondo di Solidarietà o sono andati in pensione ai sensi dell'accordo 29 settembre 2020, sarà applicata la normativa in materia di condizioni agevolate del Gruppo ISP (rispettivamente per il personale in servizio, esodati o pensionati).
I prestiti e mutui agevolati già erogati o in corso di ammortamento alla data del 12 aprile 2021 manterranno anche per il futuro le condizioni già previste.
Considerato che in Intesa Sanpaolo per le aperture di credito in c/c sono previste soglie inferiori rispetto a quelle di UBI (in ISP max € 10.500 per Aree Professionali con 10 anni di anzianità e per Quadri Direttivi, limiti più bassi per altre categorie di dipendenti contro i max € 16.000 di UBI) è stato convenuto che i limiti previgenti potranno essere mantenuti sino al 31 dicembre 2021. Successivamente a tale data verranno applicati i tetti che saranno a quell'epoca previsti per il personale del Gruppo ISP e in caso di necessità si definiranno soluzioni che consentano il rientro in tempi prestabiliti.
L'Azienda si è impegnata a valutare:
– con particolare favore i mutui già deliberati in UBI ma non erogati prima della migrazione informatica, che presentano criteri di concessione non omogenei con quelli vigenti in ISP,
– la possibilità di estendere la rinegoziazione ai mutui ex UBI che presentino tassi non omogenei rispetto a quelli applicati ai mutui ISP con caratteristiche omogenee.

TUTELE BRIDGE BANKS

Nei confronti del personale di UBI proveniente dalle c.d. Bridge Banks, già coinvolto alla data del trasferimento in azioni legali, proseguiranno le coperture (di cui ai lavori della Commissione Tecnica "*Prestazione dei servizi e delle attività di investimento relativi alla sottoscrizione o al collocamento dei strumenti finanziari subordinati ricadute/tutele sui dipendenti delle Nuove Banche*" 20 giugno – 19 luglio 2016) delle relative spese legali, anche ai sensi delle previsioni del CCNL vigente.
ISP ha confermato altresì che di norma non agirà disciplinarmente ovvero in via risarcitoria nei confronti di tali dipendenti salvo i casi di dolo o colpa grave.

FASI SUCCESSIVE

Come già anticipato nella illustrazione di alcuni temi, entro il mese di ottobre 2021 il confronto si svolgerà su tutte le materie, anche completando o integrando quelle eventualmente già affrontate.
In particolare sono stati individuati come ambiti di discussione:

- assistenza sanitaria integrativa
- previdenza complementare
- buono pasto
- borse di studio e permessi studio
- contributo monoreddito (previsione attualmente vigente solo in UBI)
- mobilità territoriale e professionale
- ruoli e percorsi di sviluppo professionale
- permessi retribuiti
- indennità di turno
- condizioni agevolate

15 aprile 2021