



## Vista su "Campo di Atterraggio"

Breve compendio su alcuni aspetti di impatto immediato relativo alla fusione"

**Per le iscritte e iscritti alla Fisac/CGIL**

Come già abbiamo avuto di dire e di scrivere, la fusione per incorporazione di UBI in ISP porterà importanti novità.

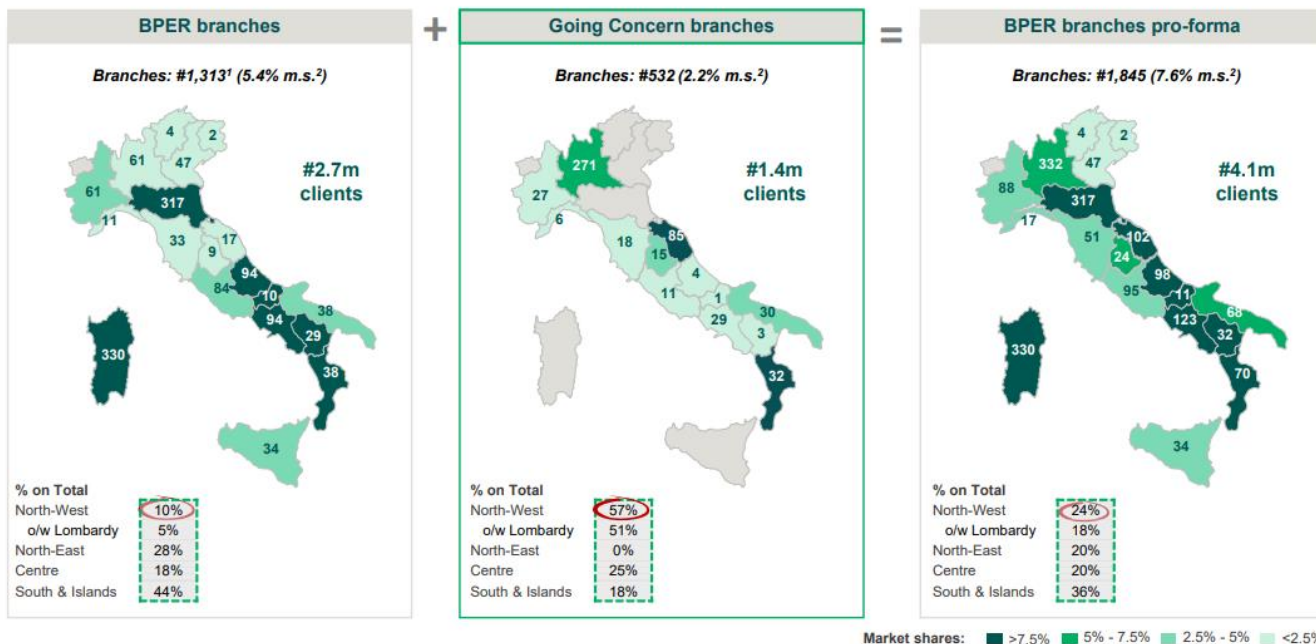
Passeremo da una realtà aziendale ad un'altra, ma in ciascuna troveremo ad assisterci la nostra organizzazione sindacale sempre vitale ed attiva ad organizzare la tutela dei lavoratori.

In accordo con i **Coordinamenti Aziendali Nazionali che stanno sviluppando congiuntamente una approfondita disamina dei "CIA/Accordi" in essere per realizzare l'armonizzazione delle previsioni di Secondo Livello** esistenti nelle singole realtà aziendali, proponiamo un estratto riguardante alcuni aspetti, potenzialmente di più immediato interesse ed impatto.

La legge (in particolare l'art. 2112 del codice civile) prevede infatti che in caso di fusione per incorporazione si applicano i contratti collettivi in vigore nell'azienda acquirente.

Nella trattativa che terremo nei prossimi mesi a livello di Gruppo, faremo tutto il possibile per conservare e magari estendere, le previsioni in essere prima dell'operazione che interessa ISP e UBI, e che sono il risultato della contrattazione fatta negli anni nelle nostre realtà aziendali.

Insieme al processo di "armonizzazione", in BPER, altra parte interessata dall'acquisizione delle filiali da cedere, ci occuperemo del mantenimento delle tutele in capo ai colleghi coinvolti nell'operazione di passaggio del ramo d'azienda, e analogamente a quanto sopra con il fine di accompagnare nel migliore dei modi, l'ingresso nelle nuove "famiglie" di destinazione.



Fonte: [Sito istituzionale BPER](#). Sopra la rappresentazione grafica dell'operazione di acquisto delle filiali che UBI dovrà cedere seguendo le indicazioni dell'Antitrust.

La prima figura indica il numero di filiali BPER attualmente presenti in ogni singola regione.

La seconda riporta il numero di filiali che entreranno a far parte del Gruppo BPER.

La terza rappresenta la situazione una volta completate le operazioni di cessione

**GEMINI**, ovvero la parte di operazione Intesa-UBI che interessa il Gruppo Bper con l'acquisizione di 532 filiali. L'intero iter di incorporazione potrebbe concludersi entro il primo semestre 2021. Per "l'allineamento" in BPER verranno coinvolte oltre 2700 risorse BPER (virus permettendo). Si vorrebbe gestire la fusione il più possibile in modalità digitale/da remoto, affiancando eventualmente personale in presenza (800 persone) presso le filiali.

Prima di ogni cosa, ciò che rileva riguarda le **GARANZIE OCCUPAZIONALI** che si sostanziano nella sottoscrizione dell'**ACCORDO PER GLI ESODI VOLONTARI** oltre a:

- Assunzioni di 2500 giovani, per oltre la metà nei territori di Bergamo, Brescia, Pavia, Cuneo e nel Sud Italia
- Creazione di 4 nuove Direzioni Regionali a Bergamo, Brescia, Cuneo e Bari, ciascuna con circa 300/400 filiali, nonché di un centro di eccellenza a Pavia per l'agricoltura e l'allevamento
- Costituzione di una Impact Bank Leader con una nuova unità su Brescia, Bergamo e Cuneo per il sostegno sociale al territorio

**Clicca QUI per scaricare il testo dell'accordo** ( per gli iscritti / registrati la **Guida Esodi/Pensionamenti** )

Di seguito, **un compendio di alcuni aspetti comuni che regolano all'attualità, nei singoli Gruppi**, la Mobilità Breve, i Trasferimenti e le figure professionali negli accordi di 2 Liv. in "I S P" , "U B I" e nel Gruppo BPER (estratte da **lavoro di Marco del Brocco**) per cercare di dare un quadro di ciò che può incidere nell'immediato, nella vita di ciascuno di noi, pur senza sminuire la rilevante portata delle altre previsioni di 2 liv. che comunque potranno essere oggetto di separato approfondimento.

Per tutti gli altri aspetti, o per ulteriori approfondimenti, i rispettivi Coordinamenti Sindacali Aziendali sono, come sempre, a disposizione.

Clicca Qui per: **FISAC Regionale Umbria** [fisac.regionale@umbria.cgil.it](mailto:fisac.regionale@umbria.cgil.it)

**Clicca qui per Tutti i Coordinatori delle RSA in IntesaSanpaolo** (<https://fisacgruppointesasanpaolo.it/chi-dove-cosa/coordinatori-delle-rsa/>)

Clicca Qui per: **CONTATTI e CONSULENZE in FISAC INTESASANAPOLO**

Clicca Qui per: **Contatti ISP**

Clicca Qui per: **Contatti UBI**

Clicca Qui per: **Contatti BPER**

Si precisa che gli argomenti riportati, tratti dai documenti presenti nell'archivio dei coordinamenti aziendali, si riferiscono a quanto in vigore attualmente riguardo a:

- **Mobilità territoriale (i trasferimenti)**
- **Mobilità professionale (il cambio di lavoro)**
- **I ruoli di rete**
- **Il pendolarismo ordinario**
- Le tabelle del Contratto nazionale

## MOBILITA' TERRITORIALE (i trasferimenti)

### Criteri generali

*Esistono alcune norme generali su tale materia.*

#### Art. 88 e 111 del contratto nazionale

Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

#### Necessità di consenso al trasferimento

*A livello nazionale sono state individuate alcune categorie per le quali il trasferimento può avvenire solo previo consenso dell'interessato: nel gruppo BPER tale previsioni sono state ampliate.*

#### Art. 88 e 111 del contratto nazionale (come modificato dal rinnovo del 19/12/2019)

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 50 anni di età (52 per i Quadri direttivi di 1° e 2° livello) ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

Tale disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km (50 per i Quadri direttivi di 1° e 2° livello) e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate (cioè per i direttori o manager come si dice adesso).

#### Preavviso di trasferimento

*I trasferimenti devono essere preavvisati. E una norma di buon senso che dovrebbe permettere di potersi minimamente riorganizzare.*

#### Art. 88 e 111 del contratto nazionale Aree professionali

Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

#### Quadri direttivi

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia

tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

#### Quanto spetta in caso di trasferimento

*Il contratto nazionale prevede, sostanzialmente, dei benefici economici solo nel caso in cui il trasferimento comporti il cambio di residenza del lavoratore.*

---

Accordi Gr. UBI : la relativa disciplina riviene da (si riportano degli stralci) :

- [Protocollo d'intesa su Piano Industriale 2019-2020 del 11/12/2016 - Art. 3.2 Mobilità territoriale](#)
- [Accordo del 26/07/2017](#)
- [Accordo quadro del 26/10/2017 -Art 3.1](#)

Prot. 11/12/2016 - Art. 3.2 Mobilità territoriale

- **Grande mobilità**

1. Gli importi delle indennità mensili da corrispondere per trasferimenti disposti dall’Azienda a decorrere dal 01.01.2017 che comportano l’allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza/domicilio abituale, e a condizione che il Dipendente non disponga dell’uso di auto aziendale, vengono così fissati:

- oltre 100 e fino a 120 km (A/R) - € 400
- oltre 120 e fino a 150 km (A/R) - € 600
- oltre 150 e fino a 200 km (A/R) - € 800 oltre all’alloggio in caso di particolare necessità
- oltre 200 km (A/R) - € 1.000 oltre all’alloggio in caso di particolare necessità, ovvero a richiesta oltre 300 km (A/R).

2. Ai dipendenti posti in regime di mobilità di cui al primo comma che usufruiscono dei mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, a decorrere dalla data del presente Protocollo sarà riconosciuta dalla data di trasferimento una indennità mensile di € 300 per 12 mesi e di € 200 oltre tale periodo.

• **Mobilità ordinaria**

3. In caso di trasferimento disposto dall’Azienda a un’unità operativa più distante dalla residenza/domicilio abituale del Dipendente, rispetto all’attuale sede di lavoro vengono definiti i seguenti importi di indennità una tantum da erogare in un’unica soluzione:

- Oltre 40 e fino a 55 km (A/R) - € 1.400
- Oltre 55 e fino a 70 km (A/R) - € 1.600
- Oltre 70 e fino a 85 km (A/R) - € 1.800
- Oltre 85 e fino a 100 km (A/R) - € 2.000

- **Accordo 01/02/2018**

la complessiva disciplina contrattuale di secondo livello attualmente vigente in UBI Banca (e in UBI Sistemi e Servizi) è stata convenuta tra le Parti con il Protocollo di intesa sindacale 11.12.2016 (ivi compreso quanto precisato con Verbale di incontro del 06.02.2017), con il Verbale di Accordo 26.07.2017, con le precisazioni in essi contenute, nonché con il Verbale di Accordo 24.01.2018.

**Articolo 3**

ISTITUTO	Rif. Normativo	Decorrenza
Trattamenti economici e accessori in tema di mobilità nella misura del 50% dei valori di UBI Banca, fatte salve le condizioni migliorative previste per la “mobilità ordinaria”)	art. 3.1 Accordo Quadro 26.10.2017	1 marzo 2018
Trattamenti economici e accessori in tema di mobilità nella misura dei 75% dei valori di UBI Banca, fatte salve le condizioni migliorative previste per la “mobilità ordinaria”)	art. 3.1 Accordo Quadro 26.10.2017	1 gennaio 2020
Trattamenti economici e accessori in tema di mobilità nella misura del 100% dei valori di UBI Banca	art. 3.1 Accordo Quadro 26.10.2017	1 luglio 2020

• Con riferimento ai Dipendenti che si trovino già in regime di grande mobilità (secondo i criteri previsti in UBI Banca), a seguito dei trasferimenti avvenuti ex art. 3.1 comma 3 dell’Accordo Quadro 26.10.2017 e sino alla data del presente accordo, e che abbiano già percepito l’erogazione Una Tantum prevista nella società di provenienza, l’erogazione mensile per grande mobilità sarà corrisposta con un differimento temporale pari al numero di mesi che moltiplicato per il valore dell’indennità tempo per tempo spettante assorba il valore dell’Una Tantum erogata.

• Per i trasferimenti disposti dall’Azienda a partire dalla data del presente accordo ovvero di cui al precedente comma 2 per i quali non è stata erogata Una Tantum, che comportino per il destinatario del

trasferimento stesso un regime di “grande mobilità”, troveranno applicazione le indennità mensili previste in UBI Banca nelle misure e con le decorrenze definite dal presente accordo.

- I Dipendenti, che si trovino già in regime di grande mobilità (secondo i criteri previsti in UBI Banca) a seguito di trasferimenti avvenuti in data antecedente l’incorporazione della rispettiva società di provenienza, manterranno il connesso regime contrattuale in vigore all’atto del trasferimento. Entro il mese di giugno 2018 gli stessi dipendenti potranno presentare domanda di avvicinamento alla residenza/domicilio abituale per mansione coerente con quella svolta; in caso di mancato accoglimento della domanda entro sei mesi dalla suddetta scadenza, agli stessi verranno riconosciute le indennità nelle misure tempo per tempo previste dal presente accordo.

---

**Accordi Gr. INTESA SANPAOLO (si riportano degli stralci):**

- **Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016**
- **[Protocollo 1° febbraio 2017](#)**  
integrato con le norme **[dell’Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018](#)**

**[GUIDA AI TRASFERIMENTI \(clicca qui per iscritti registrati\)](#)**

### **1 TRASFERIMENTI A RICHIESTA**

Il personale a tempo indeterminato con almeno 3 anni di anzianità delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi delle Aziende del Gruppo1 con CCNL Credito può chiedere di essere trasferito in un’altra unità produttiva. Il periodo svolto con contratto di apprendistato è considerato utile al fine dei 3 anni.

Con la richiesta di trasferimento, il personale ha il “diritto” di essere inserito in una graduatoria, secondo l’ordine di spedizione della raccomandata, che l’azienda, verificate le necessità, deve escutere ordinatamente.

Dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021, saranno altresì valutate in via prioritaria le richieste avanzate da dipendenti:

- con sedi di lavoro distanti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da specifiche casistiche quali a mero titolo esemplificativo: • grave ed indifferibile necessità di spostamento a fronte di eventi urgenti/eccezionali;

- diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
- diritto a provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
- ricongiungimento familiare, anche legato a motivazioni di salute personale e/o familiare.
- dipendente affetto da “gravi patologie”;
- dipendente “over 60”;

L’Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018 ha integrato le norme stabilite nel Protocollo 1° febbraio 2017 (ampliamento delle motivazioni per le domande di trasferimento oltre i 70 Km e raccomandazione per soluzioni di trasferimento temporaneo in favore di lavoratori interessati da “grandi interventi chirurgici”).

- con sedi di lavoro distanti oltre 120 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da richieste di natura personale e/o familiare

Con cadenza semestrale che verrà analizzata congiuntamente in Comitato Welfare la situazione delle domande relative del personale operante presso sedi di lavoro distanti oltre:

- 70 km dalla residenza/domicilio motivate da specifiche casistiche
- 120 km dalla residenza/domicilio motivate da richieste di natura personale/familiare.

Questa analisi congiunta avrà l’obiettivo di favorire l’accoglimento delle domande, ricercando soluzioni per correlare domande avanzate per zone diverse.

### **2 TRASFERIMENTI D’UFFICIO**

L’intera normativa sui trasferimenti d’ufficio prevista dall’Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016 nonché confermata dall’Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018 ha decorrenza 1° luglio 2016

Inoltre, in relazione a quanto definito nel Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo, sottoscritto in data 1° febbraio 2017, vengono illustrati gli ulteriori istituti introdotti che possono riguardare,

ove specificato nei singoli paragrafi, i dipendenti rientranti nelle seguenti categorie

- “pensionabili”, da intendersi come tutti i dipendenti che hanno già maturato i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell’A.G.O. o che li matureranno entro il 31 dicembre 2018;
- “over 60”, da intendersi come tutti i dipendenti nati sino al 31 dicembre 1956, che non rientrino già tra i “pensionabili” ed indipendentemente dalla maturazione di qualsivoglia requisito pensionistico; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2017 e 2018 compiono o compiranno i 60 anni di età;
- “gravi patologie”, da intendersi come il personale affetto da malattie gravi e stati patologici (di seguito “malattie gravi”) ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici (di seguito “grandi interventi chirurgici”), di cui all’Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo

La comunicazione del trasferimento dovrà avvenire prima di:

- 7 giorni di calendario per i trasferimenti effettuati entro 30 km dalla residenza/domicilio;
- 15 giorni di calendario per i trasferimenti effettuati oltre 30 km ed entro 70 km dalla residenza/domicilio;
- 30 giorni di calendario per i trasferimenti effettuati oltre 70 km dalla residenza/domicilio.

Nel caso in cui il trasferimento comporti l’effettivo cambio di residenza ovvero in caso di mancato preavviso dei termini sopraindicati trovano applicazione le disposizioni del CCNL.

## 2.1 TUTELE NORMATIVE

La normativa aziendale, che è integrativa alle norme del CCNL, riguarda il personale delle Aree Professionali (compresi gli apprendisti) e i Quadri Direttivi.

Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016

Prevede le seguenti limitazioni per il trasferimento d’ufficio:

- il personale che usufruisce dei permessi della L. 104/92, del personale destinatario di permessi per gravi patologie (PVG), le lavoratrici in stato di gravidanza o con figli fino a 3 anni di età (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo) non possono essere trasferiti senza il loro consenso;
- il personale a part-time può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali/sedi che distano fino a 25 Km dalla residenza e/o domicilio, sempre che il trasferimento non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o di domicilio dell’interessato.
- il personale delle Aree Professionali e i Quadri Direttivi possono essere trasferiti senza il loro consenso solo in filiali/sedi che distano fino a 70 Km dalla propria residenza e/o domicilio, sempre che il trasferimento non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o di domicilio dell’interessato;

**In caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività, chiusura/accorpamento di filiale/palazzi/sedi/strutture di governance, non si applicano i suddetti limiti chilometrici. Rimangono comunque ferme tutte le previsioni economiche per i trasferimenti disposti dall’azienda d’ufficio (pendolarismo giornaliero).**

## 2.2 TRATTAMENTO ECONOMICO PER TRASFERIMENTO D’UFFICIO SENZA CAMBIO DI RESIDENZA (PENDOLARISMO GIORNALIERO)

L’Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016 ha mantenuto un trattamento economico nel caso di trasferimenti d’ufficio che, oltre ad essere un rimborso per i maggiori oneri sostenuti dal collega, è un elemento di disincentivo per l’azienda a quindi di tutela stessa per i lavoratori.

Riguarda sia le Aree Professionali che i Quadri Direttivi.

Il trattamento di pendolarismo scatta per i trasferimenti con distanza superiore a 25 Km (50 Km andata e ritorno) dal luogo di residenza e/o domicilio alla nuova sede di lavoro.

Prevede il rimborso spese mezzo pubblico o il rimborso forfetario uso auto (cosiddetta indennità di pendolarismo) fino a 6 anni dal trasferimento.

L’uso del mezzo pubblico o di quello privato è da concordare con l’azienda, in base alle specifiche situazioni (condizioni logistiche, sistema viario e dei trasporti).

L'indennità di pendolarismo viene erogata per ogni chilometro superiore al limite di 25 (vi è quindi una franchigia per i primi 25 Km, cioè 50 Km A/R) ed è differenziata in base alle seguenti distanze:

Distanza (andata e ritorno)	contributo lordo al km
fino a 50 km	Franchigia
51- 90 km	€ 0,50
91 - 120 Km	€ 0,65
Oltre 120 km	€ 0,85

Viene riconosciuto il trattamento di pendolarismo anche nel caso di trasferimento d'ufficio in avvicinamento alla piazza di residenza, ovviamente se spettante in base alla distanza chilometrica (distanza superiore a 25 km).

### 2.3 TRATTAMENTO ECONOMICO PER TRASFERIMENTO D'UFFICIO CON CAMBIO DI RESIDENZA

Riguarda sia le Aree Professionali che i Quadri Direttivi, compresi i QD3 e QD4.

Il CCNL prevede:

- rimborso spese di viaggio;
- rimborso spese di trasloco;
- fornitura dell'alloggio fino a 5 anni per il personale delle Aree Professionali e fino a 8 anni per i Quadri Direttivi. Il nuovo alloggio deve avere all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze del nucleo familiare (nella prassi aziendale sono stati fissati dei parametri di riferimento per i costi di affitto per le singole piazze);
- riconoscimento di giorni di diaria per il tempo necessario alla nuova sistemazione, con un massimo di 30 giorni per le Aree Professionali e 120 giorni per i Quadri Direttivi, maggiorati di ulteriori giorni di diarie nel caso di familiari trasferiti.<sup>14</sup>

L'accordo aziendale stabilisce inoltre per i trasferimenti superiori a 100 Km:

- permessi per il trasloco, aggiuntivi rispetto al giorno contemplato per i cambi di residenza ordinari, pari a 2 giorni per i trasferimenti tra i 100 e i 300 Km, ed a 3 giorni per i trasferimenti oltre i 300 Km.

---

## Accordo Gr. BPER del 29/10/2019

### Quanto spetta in caso di trasferimento

*Come detto, nell'accordo per il piano industriale del Gruppo BPER del 29/10/19 sono stati definiti alcuni 'indennizzi' per coloro che saranno trasferiti, ma solo se i trasferimenti siano diretta conseguenza delle operazioni del Piano Industriale (Fusione Unipol Banca in Bper).*

*Non riguardano perciò i trasferimenti ordinari, per i quali valgono le regole definite dall'accordo sul pendolarismo ordinario. Ecco quanto previsto.*

### Art. 19 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Le parti, nel convenire che gli obiettivi di Piano Industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale, si impegnano reciprocamente a confermare l'attenzione ai territori anche attraverso una mobilità comunque attenta alla conciliazione tempo di vita e di lavoro dei dipendenti.

In relazione alle operazioni straordinarie quali fusioni, riorganizzazioni, gestione degli esodi e assunzioni, l'azienda si impegna a valutare ogni possibile intervento atto a limitare la mobilità territoriale, fra gli altri anche la creazione di ulteriori centri di lavorazione, oltre a quelli esistenti, da ubicare nei territori che presentassero risorse in esubero, promuovendo, se necessario, interventi formativi mirati.

### Art. 20 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Con riguardo alla mobilità di cui al presente accordo, il preventivo consenso, attestato da verbale di colloquio gestionale controfirmato dal lavoratore/lavoratrice, sarà necessario - oltre che nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa vigente - anche da parte del personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età (ovvero padre unico affidatario) minore di 8 anni;

- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente norma di legge (legge 104/92)
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92);
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap.

#### Art. 19 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019

Le parti concordano, altresì, che con riferimento all'impianto relativo alla **mobilità territoriale che si verrà a creare fino al 31/12/2021 riguardante trasferimenti, ad iniziativa dell'Azienda, che siano diretta conseguenza delle operazioni del Piano Industriale**, ferma restando la parte normativa di cui al vigente CCNL, norme di legge e di contratto la parte economica viene definita come di seguito indicato, in sostituzione delle previsioni del citato CCNL; il dipendente potrà comunque optare per il trattamento economico previsto dal CCNL; in tal caso nulla è dovuto per quanto previsto in base al presente accordo.

Le previsioni contenute nella presente parte troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente, comunque sempre presente in caso di percorrenza giornaliera (a tratta) superiore a 50 chilometri.

#### 1. Mobilità giornaliera

Qualora la mobilità che verrà a crearsi consenta il rientro giornaliero del personale alla propria abitazione si potranno verificare forme di mobilità che potranno essere gestite su base:

A1) Collettiva: qualora l'Azienda definisse lo spostamento di Personale anche da Sedi di Direzioni Generali o Poli di Lavorazione, la stessa valuterà di mettere a disposizione opportuni mezzi per il trasporto collettivo di persone. Le Parti potranno valutare modulazioni di orari che agevolino detta modalità di trasporto.

A2) Per il personale dipendente che venga assegnato ad almeno 25 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro e non rientri per scelta personale nella casistica di cui sopra verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, (la prestazione lavorativa effettuata in modalità *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, residenza o dimora abituale – postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 25 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate) riportati nella seguente tabella:

KM a tratta	25/30	>30/40	>40/50	>50/60	>60/70	>70/80	>80/90	>90/100	>100/110	>110/120
Importo giornaliero €	5	7	9	13	17	20	24	28	32	36

**Per "tratta" si intende la distanza di solo andata.**

Sono beneficiari del trattamento di mobilità i lavoratori assegnati a diversa unità produttiva, ivi compresi quelli trasferiti all'interno dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare del personale coinvolto dalla mobilità, le parti individuano, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale quella che di massima rientra in una percorrenza in andata e ritorno 120 Km. dalla residenza (intesa come abituale dimora).

Tali indennità verranno garantite comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

#### 2. Mobilità non giornaliera

B1) Qualora l'interessato venga assegnato ad almeno 60 km di distanza dal luogo di residenza e decida di usufruire di un alloggio, l'azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

B2) Ove il lavoratore, indipendentemente dall'inquadramento professionale, preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri mensili quantificati in € 1.200.

In entrambi i casi qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra la differenza sarà convertita in



indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza (la prestazione lavorativa effettuata in modalità agile *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, da residenza o dimora abituale a postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 50 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate).

L'importo di cui sopra, convertito in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuto all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza, si applica anche in caso in cui l'assegnazione sia ad almeno 120 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro, e in caso in cui non sia stipulato alcun contratto di affitto, verranno maggiorati del 10% in caso di mobilità volontaria, funzionale alle esigenze organizzative e produttive.

Gli importi di cui al presente articolo sono da considerarsi al lordo delle ritenute di legge e non verranno computati ai fini di alcun altro istituto contrattuale (ad es. del TFR, della previdenza e dell'assistenza).

Tali indennità verranno garantiti comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

Le distanze chilometriche tra le località di residenza e quella della sede di lavoro vengono rilevate in base alle mappe di Google Maps secondo il percorso più veloce.

### **Richieste di rientro e/o di avvicinamento Art. 21 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019**

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/dimora abituale presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate dal momento del trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare le richieste di cui sopra entro 48 mesi dal trasferimento o entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta ed individuerà, compatibilmente con le esigenze aziendali, soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, che ne permettano l'accoglimento.

---

## **MOBILITA' PROFESSIONALE (il cambio di lavoro)**

### **Se si cambia lavoro**

*Per i cambiamenti di mansione un ruolo importante deve essere svolto dalla necessaria formazione.*

### **Accordi Gr. INTESA SANPAOLO (si riportano degli stralci):**

**-[Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018 "ALL.8"](#)**

#### **Mobilità professionale**

In caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione dell'attività ovvero ancora di chiusura/accorpamento di filiale/palazzo/sedi/strutture di governance non trova applicazione la normativa dell'articolo che precede; al fine di poter mantenere in servizio i lavoratori interessati negli ambiti territoriali previsti dalla normativa nazionale in materia, si potrà procedere all'assegnazione ai medesimi lavoratori di mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 c.c. Sarà invece possibile procedere al trasferimento al di fuori di tali ambiti allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

Le Parti si danno atto che al fine di contenere la mobilità territoriale e favorire la mobilità professionale potrà anche essere utilizzata la mobilità infragruppo attraverso il ricorso alla cessione individuale di contratto.

Al fine di rispondere alle esigenze tecnico-organizzative in evoluzione sarà favorita la mobilità territoriale e professionale del personale che abbia evidenziato la propria disponibilità in tema all'Azienda tramite le procedure previste.

Anche al fine di favorire una migliore conciliazione delle esigenze personali con quelle aziendali, nonché di rendere meno rilevante la necessità di riqualificazione/riconversione del personale.

---

### **Accordi Gr. BPER**

#### **Art. 18 - Accordo Gr. BPER 29/10/2019**

La realizzazione del complesso di azioni previste dal Piano Industriale, unitamente alla necessaria copertura dei ruoli divenuti vacanti a seguito delle programmate uscite, potrebbe determinare anche processi di

mobilità professionale, nonché percorsi di qualificazione/riqualificazione/riconversione.

L'Azienda, al fine di favorire la mobilità professionale e territoriale volontaria di risorse con competenze distintive e/o di potenziale, provvederà a:

- Definire percorsi formativi da catalogo e ad hoc, eventualmente assegnando ai destinatari coupon economici con finalità formative, col presupposto di una crescita professionale;
- Stabilizzare la collocazione territoriale delle stesse, limitandone la successiva mobilità;
- Definire più precisi archi temporali di permanenza nel ruolo.

La realizzazione del Piano potrebbe determinare mobilità professionale del Personale intesa anche come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mansioni e fungibilità.

L'eventuale cambiamento di mansione verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale, attuata mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

Le parti convengono sulla centralità della formazione sia come strumento di sviluppo professionale del personale che nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi alla realizzazione del presente progetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento.

Pertanto, in relazione alle esigenze di qualificazione, riqualificazione e collocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, verranno tempestivamente predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a qualificare adeguatamente le risorse coinvolte, così da favorirne il mutamento e/o il rinnovamento delle professionalità.

Al fine di consentire la regolare pianificazione e fruizione delle misure di cui ai punti che precedono, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie.

---

## RUOLI di RETE

**Accordi Gr. INTESA SANPAOLO** (si riportano degli stralci):

**[-Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018](#)**

**[GUIDA AI RUOLI PROFESSIONALI DI RETE BDT \(per iscritti registrati\)](#)**

**Il 3 agosto 2018 è stato sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo, che comprende anche l'accordo per i ruoli professionali delle Banche Rete e FOL.**

L'attribuzione del ruolo professionale viene comunicata per iscritto al personale interessato, con indicazione della data di decorrenza e del livello di "complessità" gestita.

Successivamente, al momento della determinazione della complessità prevista annualmente<sup>2</sup>, viene data segnalazione agli interessati della modifica del livello di complessità gestita.

## **INQUADRAMENTO E INDENNITÀ DI RUOLO**

L'accordo prevede un inquadramento "base" e il pagamento di un'indennità di ruolo per la mansione svolta calcolata in base all'inquadramento di riferimento per il livello di complessità gestita: **le previsioni al riguardo per le singole figure professionali sono dettagliate nei paragrafi specifici.**

### **INQUADRAMENTO BASE**

L'inquadramento base è l'inquadramento minimo che viene riconosciuto in caso di assegnazione di un ruolo professionale.

Nel caso in cui il collega abbia un inquadramento inferiore a quello previsto dal ruolo professionale assegnato, **fermo restando che fin dal primo mese viene riconosciuto il trattamento economico del grado superiore**, l'inquadramento base decorre a partire:

- dal 4° mese successivo all'attribuzione del ruolo per la 3° Area Professionale,
- dal 6° mese successivo per la categoria dei Quadri Direttivi.

Le assenze – con esclusione di ferie, permesso ex festività, PCR e banca delle ore – in via continuativa oltre 30 giorni di calendario determinano lo slittamento della decorrenza della promozione per l'intero periodo di assenza.

### **INDENNITÀ DI RUOLO**

L'indennità di ruolo viene riconosciuta fin dal primo mese di attribuzione della figura professionale e:

- viene erogata per 13 mensilità;
- decorre dal 1° giorno del mese nel caso in cui il ruolo professionale venga attribuito entro il 15° giorno del mese, altrimenti decorre dal 1° giorno del mese successivo;
- è ridotta proporzionalmente nel caso di assenze che riducano il trattamento economico (es. aspettativa non retribuita, ecc.);
- rientra nell'imponibile utile per il calcolo della contribuzione al Fondo Pensione a contribuzione definita di Gruppo;
- cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni per cui è prevista.

***Dopo 24 mesi, o anticipatamente al raggiungimento determinati requisiti, è previsto il consolidamento dell'indennità di ruolo, quale riconoscimento delle competenze acquisite .***

### **CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO**

L'accordo prevede il consolidamento<sup>4</sup> dell'indennità di ruolo dopo 24 mesi di svolgimento del ruolo, considerando i periodi svolti in ruoli per cui è previsto il diritto all'erogazione dell'indennità anche su altre filiali (per i direttori e coordinatori) o portafogli (per i gestori), pure in filiere diverse, nel caso in cui la valutazione sia "in linea con le aspettative".

### **FILIALI BDT: RUOLI PROFESSIONALI**

***Le indennità di ruolo sono previste nelle situazioni di maggiore "complessità" per:***

- Direttori di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Remota)
- Coordinatori Commerciali (Retail, Terzo Settore, Filiale Remota)
- Coordinatori di Relazione
- Coordinatori Imprese
- Gestori Privati
- Gestori Aziende Retail
- Gestori Terzo Settore
- Gestori Remoto
- Gestori Imprese
- Gestori Enti

### **DIRETTORI DI FILIALE**

L'inquadramento base per il Direttore di Filiale è **QD 1° Livello** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare CCNL percepito e il trattamento tabellare dell'inquadramento di riferimento per il livello di complessità della filiale. Al direttore di filiale viene altresì riconosciuta una indennità di direzione differenziata per complessità di filiale.

Livello complessità filiale	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità) Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3	Indennità di direzione per 12 mensilità
1°	QD 1° Livello	no	€ 100
2°	QD 2° Livello	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD2	€ 125
3°	QD 3° Livello	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD3	€ 125
4°	QD 4° Livello	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4	€ 175
4° a elevata complessità	QD 4° Livello + Indennità Complessità Elevata (ICE)	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 + ulteriore importo annuale quale Indennità di Complessità Elevata <sup>9</sup> di € 6.000 lordi (o di importo ridotto pari alla quota eccedente eventuali ad personam assorbibili o non assorbibili).	€ 175

### INDENNITÀ DI DIREZIONE

Ai Direttori di Filiale, indipendentemente dal loro inquadramento, spetta un'indennità mensile diversificata a seconda della complessità della filiale (vedi importi nella tabella del precedente paragrafo).

L'indennità di direzione:

- è erogata per 12 mensilità;
- viene riconosciuta, nel cedolino paga del mese successivo, a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese;
- si cumula con l'eventuale indennità di ruolo;
- spetta a partire dall'attribuzione dell'incarico di direttore;
- in caso di assegnazione a filiale di altra complessità, viene corrisposta nella misura prevista per la nuova filiale;
- cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico di direttore e non è soggetta ad alcun tipo di consolidamento.

### **COORDINATORE COMMERCIALE E COORDINATORE DI RELAZIONE**

L'inquadramento base per Coordinatore Commerciale e Coordinatore di Relazione nelle Filiali Retail è **3A4L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)<sup>15</sup> percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Livello complessità filiale	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità) Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3
1° e 2°	3A4L	no
3° e 4°	QD1	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1

## COORDINATORI IMPRESE

L'inquadramento base per Coordinatore Imprese è QD 1° Livello e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (RAL)16 percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Livello complessità filiale	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità) Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3
1° e 2°	QD1	no
3° e 4°	QD2	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD2

## GESTORI PRIVATI, GESTORI AZIENDE RETAIL, GESTORI TERZO SETTORE, GESTORI REMOTI, GESTORI ENTI

L'inquadramento base per i Gestori PAR sia delle Filiali Retail che Esclusive è 3A1L e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Qualora il gestore ricopra già un inquadramento superiore a 3A1L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore all'inquadramento ricoperto, riducendo gli step previsti per la complessità gestita.

Fascia complessità portafoglio	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità) Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3
A	3A4L	<i>Viene riconosciuta in tre step (in caso di inquadramento 3A1L):</i> - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L - quando si consolida inquadramento 3A3L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L.
B	3A3L	<i>Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L):</i> - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L.
C	3A3L	<i>Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L):</i> - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L.
D	3A2L	<i>Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L</i>

## GESTORI PAR ISCRITTI ALL'ALBO PROMOTORI NELLE FILIALI EXCLUSIVE

Ai gestori PAR nelle filiali Esclusive con inquadramento 3A4L o QD1 e complessità A, in caso di iscrizione all'Albo promotori e conferimento del mandato da parte dell'azienda per Offerta fuori sede, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

## GESTORI IMPRESE

L'inquadramento base per i Gestori imprese è 3A3L e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) 22 percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Qualora il gestore ricopra già un inquadramento superiore a 3A3L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore all'inquadramento ricoperto, riducendo gli step previsti per la complessità gestita.

Fascia complessità	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità) Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3
A	QD1	<i>Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L):</i> - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1.
B	QD1	<i>Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L):</i> - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1.
C	3A4L	<i>Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L</i>
D	3A4L	<i>Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L</i>
E	3A3L	<i>no</i>

### GESTORI IMPRESE CON FACOLTÀ CREDITIZIA

Ai gestori imprese con inquadramento QD1 e complessità A e B, con facoltà creditizia, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

### ALCUNI CENNI SULLA DETERMINAZIONE DELLA COMPLESSITA'

#### • COMPLESSITÀ DELLA FILIALE

La composizione della complessità della filiale è determinata in base a:

indicatori organizzativi (complessità organizzativa):

- organico coordinato
- numero di distacamenti/sportelli gestiti
- orario banca estesa
- orario cassa (chiusura alle 13.00)
- hub
- new concept;

indicatori economici (complessità commerciale):

- masse gestite (AFI e impieghi)
- ricavi medi per cliente
- numero di clienti "pesati" della filiale.

L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180 e i livelli di complessità sono 4.

L'indice di complessità viene determinato una volta all'anno sulla base della media dei singoli valori mensili riferiti all'anno precedente, ma la decorrenza della nuova complessità si applicherà dal 1° maggio di ogni anno

#### • COMPLESSITÀ PER I GESTORI

Il nuovo modello non è più basato sulla complessità del portafoglio assegnato ma sulla "capacità professionale" del singolo gestore. Riguarda i Gestori Privati, Gestori Aziende Retail, Gestori Imprese, Gestori Enti, Gestori Terzo Settore, Gestori Remoti (sono esclusi i Gestori Online, per i quali proseguono le attuali normative). Gli indicatori per definire la "complessità gestita" sono quattro:

1. Aderenza professionale (Teti)
2. Formazione di ruolo
3. Valutazione delle prestazioni (UpPer)
4. Servizi alla clientela.

Ciascuno di questi indicatori ha un peso percentuale tale per cui la somma dei valori massimi di ciascun indicatore sia 100% e nello specifico:

- Aderenza professionale (tre conoscenze Teti) 45%
- Formazione di ruolo svolta 15%
- Valutazione delle prestazioni UpPer 20%

- Servizi resi alla clientela 20%.

Ciascun gestore può possedere i requisiti di ciascun indicatore nella misura massima o in una misura inferiore: la somma dei pesi percentuali di possesso dei requisiti di tutti gli indicatori determina la sua “complessità”.

A sua volta la complessità determina l’inserimento nella “fascia di complessità”, come in precedenza avveniva per la complessità dei portafogli. Le fasce di complessità sono cinque, dalla più complessa alla meno complessa:

Totale valore indicatori	Fascia di complessità
> =90%	A
>=80% e < 90%	B
> =70% e < 80%	C
>=60% e < 70%	D
< 60%	E

Il livello di complessità è calcolato ogni anno con decorrenza 1° gennaio sulla base di:

- ultima valutazione professionale attribuita
- ultima aderenza professionale Teti17
- formazione di ruolo effettuata dal 1° gennaio al 31 dicembre dell’anno di riferimento
- servizi alla clientela resi dal 1° gennaio al 31 dicembre dell’anno di riferimento.

Tutti i dettagli nella Nostra Guida [CLICCA QUI](#)

#### **Accordi Gr. UBI (si riportano degli stralci):**

- [Accordo del 26/07/2017 Art.5.2](#)

#### **Ambito di applicazione della disciplina di secondo livello - UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi e ex Banche incorporate in UBI Banca**

1. Il presente Accordo abroga e sostituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione, la disciplina di secondo livello di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi non regolata dal presente accordo e dal Protocollo di intesa sindacale 11.12.2016, ad esclusione degli automatismi economici o inquadramentali per anzianità, che continueranno a trovare applicazione nei confronti della popolazione attualmente destinataria.

2. Il presente Accordo abroga e sostituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione, la disciplina di secondo livello delle ex Banche incorporate in UBI Banca non regolata dal presente accordo e dal Protocollo di intesa sindacale 11.12.2016. Gli incrementi retributivi conseguenti ad automatismi economici o inquadramentali per anzianità in corso di maturazione, previsti dagli accordi aziendali delle ex Banche incorporate in UBI Banca, saranno riconosciuti ai dipendenti che maturino tale diritto entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

- [Accordo quadro del 26/10/2017 Artt. 3.1 e 3.2](#)

#### **Nuovo modello distributivo**

1. Relativamente all’attivazione del nuovo modello distributivo e commerciale, prevista a livello di Gruppo a partire dal 4 dicembre 2017 - i cui termini hanno formato oggetto di illustrazione nel corso degli incontri ad oggi intervenuti - fermo restando e richiamato quanto previsto dal comma 10 dell’art. 1.6, le Parti si impegnano ad avviare un apposito confronto a partire dal prossimo mese di gennaio 2018 al fine di prevedere le opportune determinazioni relative all’attuazione del nuovo modello distributivo del Gruppo, in relazione sia alle figure professionali attualmente in essere, sia a eventuali nuovi profili derivanti dal **complessivo riassetto organizzativo e del modello di servizio.**

- [Accordo 01/02/2018 “nuovo modello distributivo”](#)

Nel richiamare quanto disciplinato dalle Parti all’art. 3.2 dell’Accordo Quadro 26.10.2017, **l’Azienda, in riferimento alle determinazioni eventualmente definite tra le Parti, in relazione alle figure professionali connesse all’attuazione del nuovo modello distributivo, terrà in debita considerazione** tutte le esperienze professionali maturate dal Personale proveniente dall’ex Gruppo Banca Adriatica, dall’ex Gruppo Banca

Tirrenica e da Banca Teatina, al fine della loro valorizzazione, in equivalenza alle valutazioni che verranno effettuate in riferimento alle analoghe figure professionali presenti in UBI alla data di rispettiva incorporazione, a parità di mansioni o ruoli svolti.

#### Accordi Gr.BPER

*Il riferimento, in BPER, è l'accordo del 15/12/2017 legato all'introduzione di Footprint che disciplina, pertanto, i soli ruoli di rete.*

#### **Nuovi inquadramenti di filiale** Cap. C - Accordo Gr. BPER 15/12/17

Sono state individuate le seguenti figure professionali destinatarie delle previsioni dell'accordo:

<b>Direttori di filiale</b>	Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager, Spoke Light Manager
<b>Coordinatori</b>	Imprese, Personal, Family/POE
<b>Referenti</b>	Corporate, Corporate/PMI, PMI, Personal, Personal/Family
<b>Collaboratori</b>	Family/Poe, Amministrativo, Family/Cassa, Family/POE/Amministrativo/Cassa, Family/POE/Amministrativo, Family/Cassa/Amministrativo

#### **Inquadramento dei Direttori di filiale**

E' stato confermato l'impianto che definisce l'inquadramento del direttore di filiale comunque denominato (Hub, Branch, Spoke e Spoke Light Manager) in base all'organico della filiale.

**Punto B, contratto integrativo aziendale CR BRA 4/7/2013 e art. 7 a) accordo migrazione Cr Saluzzo del 11/9/2018**

ORGANICO FILIALE	INQUADRAMENTO Decorrenza: 5 mesi dall'entrata in ruolo
Organico 1-2	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR

**Art. 9 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017**

ORGANICO FILIALE*	INQUADRAMENTO Decorrenza: 5 mesi a partire dal 1/1/2018 o dall'entrata in ruolo se successiva
Organico 3-4	QD1
Organico 5-6	QD2
Organico 7-9	QD3
Organico 10-17	QD4
Organico 18-24	QD4 – Ruolo Chiave 1
Organico oltre 24	QD4 – Ruolo Chiave 2

*\*Per le filiali Spoke e Spoke Light di oltre 3 addetti, il manager non è da computare nell'organico*

- Gli Spoke Manager e gli Spoke Light Manager di filiali con 3 addetti (compresi gli stessi)** saranno inquadrati nella 3<sup>°</sup> AP 4<sup>°</sup> LR decorsi 5 mesi a partire dal mese di gennaio 2018 o dall'adibizione al ruolo se successiva e al QD1 decorsi ulteriori 7 mesi.
- Il trattamento economico relativo all'inquadramento in maturazione** sarà riconosciuto dal mese di gennaio 2018 o dall'adibizione al ruolo se successiva.

**Alcune specificità** Art. 11 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017



Via del Bellocchio 28 – 06128 -Perugia 075 5069860 fisac.regionale@umbria.cgil.it  
Via San Procolo 8 – 05100 – Terni- 0744 496220 fisac.prov.terni@umbria.cgil.it



*Non ti lasciamo solo*



1. Ai fini della determinazione dell'inquadramento si prenderanno a riferimento gli addetti stabilmente in organico, considerando pertanto anche i colleghi in somministrazione.
2. Ai fini dell'attribuzione dell'**inquadramento dell'Hub Manager** viene considerato l'organico della filiale maggiorato di tante unità quanti sono gli Spoke e Spoke Light Manager del micro-mercato di riferimento. Ad esempio, in caso di filiale Hub di 6 persone con 1 filiale Spoke o Spoke light in cui sia presente il manager, l'organico da considerarsi è di 7 (6 addetti della Hub oltre al Manager della Spoke o Spoke light) e pertanto l'inquadramento spettante è quello del QD3.

**Inquadramento delle nuove figure professionali di filiale Art. 10 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017**

#### Coordinatori

RUOLO	Trattamento dopo 5 mesi	Trattamento dopo 30 mesi (ulteriori 25 mesi)	Trattamento dopo 66 mesi (ulteriori 36 mesi)
Coordinatore Imprese	3^AP 4°LR	QD1	
Coordinatore Personal	3^AP 4°LR	QD1	
Coordinatore Family POE	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	QD1 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi di almeno 8 risorse) € 120 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi fino a 7 risorse)

#### Referenti Filiera imprese

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Corporate	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Referente Corporate/PMI	3^AP 2°LR	3^AP 3°LR	€ 120
Referente PMI	3^AP 2°LR	€ 40	3^AP 3°LR

#### Filiera Privati

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Personal	3^AP 3°LR	3^AP 4°LR	€ 100
Referente Personal/Family	3^AP 2°LR	€ 40	3^AP 3°LR

#### Collaboratori di rete

Per i Collaboratori di rete assunti con contratto a tempo indeterminato, è previsto l'inquadramento nella 3^AP 2°LR decorsi 18 mesi dalla data di adibizione al ruolo, purché abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a sette anni.

Con questa norma è stato garantito un avanzamento di carriera a tutti coloro, in servizio e futuri assunti, inseriti al livello iniziale.

### Decorrenza

**Per coloro che ricoprivano uno dei ruoli suindicati alla data del calo di Footprint, il periodo di maturazione dell'inquadramento decorrerà dalla suddetta data o, se successiva, dalla data di adibizione al ruolo.**

### Alcune specificità Art. 11 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017

1. Le indennità previste per coordinatori e referenti spettano per 13 mensilità e saranno riconosciute soltanto in caso di inquadramento non superiore all'inquadramento previsto nello step precedente e sono assorbibili in caso di attribuzione di inquadramento superiore.
2. La disciplina inerente l'inquadramento delle nuove figure professionali di rete si applica a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. I periodi svolti durante i contratti di apprendistato dei lavoratori incaricati nei ruoli identificati dall'accordo vengono computati al 50% ai fini della maturazione dei relativi inquadramenti; tali inquadramenti non saranno comunque riconosciuti prima della prosecuzione come ordinario rapporto a tempo indeterminato. Vengono fatte salve le migliori disposizioni di legge e/o di settore.
3. Gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo non verranno computati; il giudizio professionale negativo (al quale è legato anche il mancato riconoscimento del Premio Aziendale), quindi, ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti.
4. In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento verrà posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (ad esclusione dei periodi di assenza per ferie e dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità). Nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.
5. La durata dei percorsi professionali è indipendente dall'inquadramento d'ingresso, salvo quanto di seguito previsto.
6. I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali previsti per coordinatori, referenti e collaboratori sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step. Nel caso di cambiamento di ruolo, ai fini del conseguimento dell'inquadramento superiore, ove previsto nel nuovo ruolo, il tempo trascorso nello step del ruolo precedente verrà conteggiato come segue:
  - **Ruoli ricompresi nella stessa filiera:** 100% dei periodi di precedente adibizione
  - **Ruoli non ricompresi nella stessa filiera:** 75% dei periodi di precedente adibizione.

### Nuove indennità

Indennità di vicariato Art. 12 - Accordo Gr. BPER 15/12/2017

E' stata definita l'indennità di vicariato.

TIPOLOGIA FILIALE	IMPORTO (Lordo mensile)
Vicario A	€ 65
Vicario B	€ 30

L'indennità è riconosciuta per dodici mensilità annuali a colui che è individuato come vicario. L'indennità cessa con il cessare delle abilitazioni che la giustificano.

### PENDOLARISMO ORDINARIO

Si veda quanto sopra al paragrafo **"MOBILITA' TERRITORIALE"**

[GUIDA AI TRASFERIMENTI \(clicca qui per iscritti registrati\)](#)

## Accordi Gr. INTESA SANPAOLO :

- **Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016**
- **Protocollo 1° febbraio 2017**  
integrato con le norme **dell'Accordo di Gruppo del 3 agosto 2018**

## Accordi Gr. UBI : la relativa disciplina riviene da :

- **Protocollo d'intesa su Piano Industriale 2019-2020 del 11/12/2016**
- **Accordo del 26/07/2017**
- **Accordo quadro del 26/10/2017**
- **Accordo 01/02/2018**

## Accordi Gr. BPER

***il 15/12/2017 venne stipulato il primo accordo nel Gruppo BPER che introduceva uno strumento per la gestione del pendolarismo ordinario, distinto da quello derivante dagli accordi sui Piani Industriali. E' stato prorogato nel 2018 e nel 2019 è l'attuale validità è sino al al 31/12/2021. Di seguito i punti principali dell'accordo.***

### Art. 4 – Beneficiari

Sono beneficiari dell'accordo i dipendenti del Gruppo BPER trasferiti dal 01/01/2012 al 31/12/2021.

Sono beneficiari del trattamento di pendolarismo ordinario i lavoratori trasferiti a diversa unità produttiva, ivi compresi quelli trasferiti all'interno dei comuni metropolitani di Roma e Milano per iniziativa aziendale. Per tratta lavorativa si intende la distanza dal Comune di residenza o di domicilio (laddove più vicino alla sede di lavoro) al Comune del luogo di lavoro fatta eccezione per i lavoratori dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Sono esclusi dal perimetro dei beneficiari i lavoratori:

1. Il cui trasferimento derivi da prima assegnazione;
2. Il cui trasferimento avvenga su richiesta del lavoratore;
3. Il cui trasferimento comporti l'assegnazione o il rientro in unità produttiva ubicata nel Comune di residenza o domicilio, fatta eccezione per i lavoratori dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Coloro che, a seguito di trasferimento, hanno trasferito la propria dimora abituale, saranno beneficiari del trattamento di pendolarismo giornaliero previsto dal presente accordo con riferimento alla propria residenza.

### Art. 5 – Calcolo delle tratte chilometriche

Per "tratta" chilometrica si intende la distanza, espressa in Km, tra il Comune di residenza o di domicilio (laddove più vicino alla sede di lavoro) ed il Comune di lavoro, considerando, "il percorso più veloce" indicato da Google Maps.

L'Azienda provvederà a calcolare la tratta, fatto salvo quanto previsto dall'art.4 per i comuni metropolitani di Roma e Milano, tra il Comune di residenza o di domicilio indicato (laddove più vicino alla sede di lavoro) ed il Comune dell'unità lavorativa, tramite il "percorso più veloce" di Google Maps.

### Art. 6 – Modifica della tratta

La tratta chilometrica può variare per nuova assegnazione lavorativa o a seguito del cambio della residenza o del domicilio, ferma restando, per quest'ultima casistica, la durata massima complessiva del trattamento di 54 mesi.

### Nuova assegnazione lavorativa

In caso di variazione della tratta chilometrica per nuova assegnazione lavorativa, si procederà alla verifica dei presupposti per il percepimento dell'indennità e, nel caso, alla rideterminazione della misura dell'indennità di pendolarismo con riferimento alla nuova distanza, salvo quanto previsto dalle previsioni di esclusione dal perimetro dei beneficiari di cui all'art. 4, comma 4.

### Cambio della residenza o del domicilio

Nel caso di variazione della tratta chilometrica a seguito di cambiamento di residenza o di domicilio per cui la nuova dimora risulti essere più lontana rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo continuerà ad essere erogata con riferimento alla tratta precedente.

Il lavoratore dovrà obbligatoriamente e tempestivamente comunicare all'Azienda il cambiamento di residenza o di domicilio, nelle modalità che l'Azienda comunicherà.

### **Art. 7 – Trattamento di pendolarismo ordinario: decorrenza, durata**

Il trattamento di pendolarismo ordinario avrà decorrenza, per gli aventi diritto, a partire dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo o alla data del trasferimento, se successiva alla stessa data di sottoscrizione. La durata massima del trattamento sarà per nr. 54 mesi.

#### **- Raccordo con normative preesistenti: casistica**

##### **a. Trasferimenti dal 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti aziendali**

Per i trasferimenti decorrenti dal 1/1/2012 alla data di sottoscrizione del presente accordo, relativi a risorse che già percepivano e che stanno attualmente percependo un trattamento aziendale derivante da accordi tra le parti nelle Banche del Gruppo e nelle ex Banche del Gruppo: applicazione del trattamento aziendale delle Banche del Gruppo e delle ex Banche del Gruppo sino al mese di sottoscrizione del presente accordo, per poi procedere al riconoscimento del trattamento di cui alla presente intesa dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo per ulteriori 54 mesi.

##### **b. Trasferimenti anteriori al 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti aziendali**

Per i trasferimenti anteriori al 1/1/2012, relativi a risorse che già percepivano e che stanno attualmente percependo un trattamento aziendale derivante da accordi tra le parti nelle Banche del Gruppo e nelle ex Banche del Gruppo: riconoscimento del nuovo trattamento dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo per ulteriori 12 mesi, purché rientrante nelle previsioni di cui al presente accordo.

##### **c. Trasferimenti dal 1/1/2012 relativi a percettori di trattamenti di mobilità da accordi di Piano Industriale**

Coloro i quali sono attualmente beneficiari delle previsioni degli accordi 15/09/2012, 17/12/2014 e 14/08/2015 percepiranno l'indennità di pendolarismo ordinario dalla data di cessazione delle relative provvidenze per un periodo di 24 mesi, purché rientrante nelle condizioni di cui al presente accordo.

### **Art. 8 - Trattamento di pendolarismo ordinario: misura dell'indennità**

Gli importi giornalieri di indennità di pendolarismo ordinario saranno corrisposti per ogni giorno di effettiva presenza presso l'unità produttiva della sede di lavoro, con importi variabili a seconda della tratta chilometrica di percorrenza calcolata secondo quanto definito agli artt. 5 e 6, in base alla seguente tabella.

Km a tratta	>35-40	>40-50	>50-60	>60-70	>70-80	>80-90	>90-100	>100-110	>110-120	>120
Importo giornaliero	4,50	6,50	8,00	9,50	12,00	14,50	17,00	19,50	22,00	24,50

**\*Per "tratta" si intende la distanza di solo andata.**

Ai lavoratori soggetti a mobilità territoriale da e verso le isole verrà corrisposta un'indennità giornaliera di € 4,00, per un periodo massimo di 54 mesi, per ogni giornata di presenza in servizio con effettiva mobilità da e verso l'isola; tale indennità è aggiuntiva rispetto a quella eventualmente spettante derivante dall'applicazione del presente accordo.

### **Art. 9 – Computabilità dell'indennità di pendolarismo**

L'indennità di pendolarismo non è computabile nella base imponibile utile ai fini del calcolo TFR e della previdenza complementare.

### **Art. 10 - Richieste di avvicinamento**

L'azienda valuterà con la massima attenzione eventuali richieste di avvicinamento da parte dei:

- colleghi non percettori, a qualsiasi titolo, di indennità di pendolarismo;
- colleghi per i quali il trattamento di pendolarismo si sia esaurito;
- colleghi in situazione di disagio.

Gli esiti di tale valutazione saranno comunicati dettagliatamente e periodicamente alle OO.SS.

### **TABELLE ECONOMICHE del CONTRATTO NAZIONALE**

*Per meglio comprendere "cosa succede" allo stipendio in caso di avanzamento di inquadramento, qui sotto trovate le attuali tabelle e quelle che avranno decorrenza nei prossimi anni:*

Livelli retributivi	Importi mensili per 13 mensilità				importo ex ristruttur. Tabellare
	Stipendio da 1.1.2020	Stipendio da 1.1.2021	Stipendio da 1.12.2022	scatti di anzianità	
QD 4° Livello	4.427,75	4.521,81	4.575,56	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.760,58	3.842,31	3.889,01	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.361,47	3.439,05	3.483,38	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.167,54	3.241,48	3.283,73	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	2.796,90	2.866,90	2.906,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.589,30	2.649,69	2.684,20	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.446,23	2.503,28	2.535,88	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.320,91	2.375,04	2.405,97	41,55	7,99
Livello ex 1ª e 2ª area	2.098,40	2.147,34	2.175,31	29,07	5,59

In caso di passaggio da QD2 a QD3, gli scatti di anzianità vengono azzerati e viene comunque garantito un aumento minimo di € 3.000 annui.

#### **Fisac Regionale Umbria:**

Leonorì Luana 329 3814609

Cardinali Sergio 348 809879

Ragni Giampaolo 392 0494992

#### **I Tuoi Rappresentanti sul territorio:**

Torelli Fabio (Coord. RSA) 333 6452376

Alunno Rufini Stefania 366 6920068

Cardinali Sergio 348 809879

Chieli Pascale 342 6974622

Graghani Roberto 345 1482041

Ragni Giampaolo 392 0494992

Rizzuto Piervito 370 3664552

Viti Marco 338 8795540