

In Milano, 14 aprile 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A. (anche nella qualità di Capogruppo, di seguito ISP)

e

- le Segreterie Nazionali e le Delegazioni Sindacali del Gruppo Intesa Sanpaolo e gli Organismi Sindacali Aziendali di UBI Banca S.p.A., UBI Sistemi e Servizi S.c.p.A, IW Bank S.p.A., Pramerica SGR S.p.A., Prestitalia S.p.A., UBI Factor S.p.A., UBI Leasing S.p.A., Intesa Sanpaolo S.p.A., Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., Eurizon Capital SGR S.p.A. di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che ISP dichiara che

- nell'ambito dell'operazione di acquisizione da parte di ISP di UBI – che ha determinato per ISP il possesso del 99,2% circa del capitale sociale di UBI – è stata prefigurata, già nella documentazione di offerta resa disponibile al pubblico, l'integrazione di UBI Banca (UBI) in ISP, ed in modo collegato, delle Società appartenenti al Gruppo UBI nel Gruppo ISP, al fine di conseguire una capacità di generare ricavi su scala europea e di raggiungere i correlati obiettivi di efficientamento e razionalizzazione;
- ciò oltre alla necessità di ottemperare alle disposizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato che ha subordinato l'offerta pubblica di scambio volontaria totalitaria, successivamente integrata anche da un corrispettivo in denaro, all'esecuzione di cessioni strutturali che si sono concretizzate con la definizione di accordi tra ISP, UBI e UBIS ed il Gruppo BPER Banca S.p.A. (BPER) e Banca Popolare di Puglia e Basilicata S.c.p.A. (BPPB) per il trasferimento dei relativi rami d'azienda;
- in conseguenza di quanto precede, preventivamente rispetto all'incorporazione di UBI in ISP, si procederà da parte di UBI alle scissioni parziali del ramo organizzato per l'esercizio dell'attività di private banking (ad oggi 329 persone) a favore di Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A. (ISPB) e del ramo che fornisce i service amministrativi e online per IW Bank (che comprende ad oggi 41 persone, di cui 24 dipendenti di UBI) nonché della partecipazione nella medesima IW Bank (IWB) a favore di Fideuram. Tali scissioni si realizzeranno con effetto immediatamente precedente all'incorporazione di UBI in ISP, prevista il 12 aprile 2021. L'incorporazione di UBI in ISP riguarderà anche i lavoratori ricompresi nel ramo d'azienda che sarà trasferito alla BPPB entro il mese di giugno 2021 ed ISP ricomprenderà ancora il ramo d'azienda che sarà trasferito a BPER nel corso del mese di giugno 2021;
- al fine di proseguire nel processo di semplificazione e razionalizzazione delle Società del Gruppo, oltre a quelle suindicate, si darà corso alle seguenti operazioni societarie: fusione per incorporazione di UBIS (ad oggi 941 persone) in ISP, di Pramerica (ad oggi 134 persone) in Eurizon indicativamente entro il mese di giugno, di UBI Factor (ad oggi 100 persone) e di UBI Leasing (ad oggi 196 persone) entro il corrente anno in ISP. A seguito della piena integrazione del Gruppo UBI il risultante Gruppo ISP beneficerà di una capacità di generazione di ricavi di scala europea basata su un modello di business resiliente focalizzato su Wealth Management & Protection, con un radicamento italiano che valorizza il risparmio del Paese e produce effetti positivi per tutti gli stakeholder, superando i 1.100 miliardi di euro di attività finanziarie della clientela con i circa 3 milioni di clienti di UBI Banca, che detengono circa 200 miliardi di euro di attività finanziarie;

- il Gruppo ISP con lettera del 11 febbraio 2021, consegnata nel corso di apposito incontro, ha provveduto pertanto a fornire alle OO.SS. la comunicazione di avvio della procedura ai sensi dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 (e successive modifiche/integrazioni) e delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria;
- l'integrazione che coinvolgerà pertanto tutto il Personale dell'ex Gruppo UBI e si realizzerà anche attraverso razionalizzazioni della Rete Commerciale con accorpamenti e chiusure di Filiali, migrazioni informatiche, integrazione e riorganizzazione di strutture di Governance e distacchi nell'ambito del Gruppo, ha già trovato nel Protocollo per l'avvio dell'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo ISP, sottoscritto il 29 settembre 2020, le soluzioni che permettono di gestire gli effetti dei citati processi senza impatti sociali, attraverso le uscite volontarie richieste da parte del Personale del Gruppo e le nuove assunzioni previste;

considerato inoltre che

- nell'ambito della presente procedura, in ragione della complessità dell'operazione societaria e al fine di favorire il processo di integrazione delle persone, valorizzandone le competenze possedute, e di garantire lo sviluppo professionale nell'ambito del modello di gestione del Gruppo ISP, le Parti concordano di ricercare fin da subito una completa armonizzazione dei trattamenti economico/normativi per tutto il personale del Gruppo anche afferenti alla contrattazione di secondo livello, nell'ambito di un programma che definisca in fasi successive le materie che saranno oggetto di integrazione e armonizzazione ed i relativi tempi di applicazione in coerenza con lo svolgimento delle operazioni esame, considerando anche la prossima scadenza al 31 dicembre 2021 della contrattazione di secondo livello;

si conviene quanto segue

1. le premesse e le considerazioni costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;

2. INTEGRAZIONE ED ARMONIZZAZIONE

Le Parti, in considerazione della complessità delle operazioni che riguardano l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo ISP e dell'opportunità di ricercare un'unica disciplina di secondo livello da applicare a tutto il personale del nuovo Gruppo ISP, fermo restando quanto definito e disciplinato nell'ambito del presente accordo – che, fermi gli effetti societari disciplinati di seguito, trova applicazione nei confronti di tutto il personale del Gruppo ISP, incluso il personale dell'ex Gruppo UBI, con le decorrenze indicate - concordano di ricercare strumenti/soluzioni anche per il rinnovo della contrattazione di secondo livello del nuovo Gruppo ISP di cui all'accordo 3 agosto 2018, da applicare a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Conseguentemente le Parti si impegnano a realizzare sin dal 12 aprile ed entro il mese di ottobre 2021 un confronto per negoziare sul percorso di armonizzazione complessivo da applicare dal 1° gennaio 2022. Nel caso in cui non si raggiungesse la condivisione sull'accordo di armonizzazione entro il 31 ottobre 2021, le parti si incontreranno comunque entro il 15 dicembre 2021 per ricercare ulteriori soluzioni condivise.

ISP manterrà e conserverà in via transitoria e comunque non oltre la scadenza del presente accordo fissata al 31 dicembre 2021, salvo che intervenga una diversa pattuizione nell'ambito del percorso di armonizzazione che sarà negoziato nel corso del 2021 tra ISP e le OO.SS., tutte le previsioni economico/normative collettive che erano applicate al personale ex Gruppo UBI alla data dell'11 aprile 2021, senza applicazione delle normative in essere presso ISP, fermo quanto diversamente disciplinato in questo Accordo.

Il confronto si svolgerà tenendo conto delle seguenti priorità:

- al 12 aprile 2021 è previsto l'insediamento della Commissione Politiche Commerciali e Clima Aziendale e la relativa immediata convocazione entro il termine di 10 giorni, riguardo alle

segnalazioni già pervenute e che perverranno; la Commissione opererà per la conformità dei comportamenti da ricondurre ai principi dell'art. 3 dell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017;

- entro il mese di maggio 2021 le Parti definiranno l'accordo relativo alle Politiche Commerciali ricercando la migliore soluzione possibile tra i due precedenti accordi esistenti nei Gruppi UBI e ISP, anche con riferimento ai compiti della Commissione citata, con una caratteristica di esigibilità, nel solco di quanto previsto in materia nell'Accordo nazionale dell'8 febbraio 2017, parte integrante del CCNL come da Accordo di rinnovo del 19.12.2019;
- entro il mese di ottobre 2021, il confronto si svolgerà su tutte le materie valorizzandole per tutto il nuovo Gruppo ISP, anche completando o integrando quelle eventualmente già affrontate, in particolare:
 - assistenza sanitaria integrativa
 - previdenza complementare
 - buono pasto
 - borse di studio ex UBI e permessi studio
 - contributo monoreddito ex UBI
 - mobilità territoriale e professionale
 - ruoli e percorsi di sviluppo professionale
 - permessi retribuiti
 - indennità di turno
 - condizioni agevolate

3. EFFETTI DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE

A far tempo dalla data di efficacia giuridica di ciascuna delle operazioni societarie illustrate nella lettera informativa già richiamata in premessa, il rapporto di lavoro del Personale trasferito per effetto delle stesse (di seguito Personale incorporato), proseguirà senza soluzione di continuità con le previste società del gruppo ISP, ai sensi del 1° comma dell'art. 2112 c.c., con applicazione del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente e della complessiva disciplina di secondo livello del Gruppo ISP, fermo quanto diversamente previsto nel presente accordo con le relative condizioni e decorrenze.

Nei confronti del Personale incorporato saranno mantenute tutte le pattuizioni a carattere individuale e gli assegni ad personam e i trattamenti di varia natura, con corresponsione periodica, sottoscritti e/o riconosciuti individualmente e/o collettivamente prima dell'incorporazione e già in godimento come retribuzione fissa alle date di efficacia giuridica delle operazioni richiamate, con le medesime modalità e salvaguardando la natura delle proprie caratteristiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo eventuali indicizzazioni, riparametrazioni, dinamicità, rivalutazioni ecc.) definite nelle aziende di provenienza.

Restano anche mantenuti, nei confronti degli attuali destinatari di provenienza Gruppo UBI, gli automatismi economici o inquadramentali per anzianità in corso di maturazione già confermati dall'art. 5.2 1° comma dell'accordo UBI 26 luglio 2017.

Rimangono confermate le contribuzioni datoriali, relative alla previdenza complementare ed all'assistenza sanitaria integrativa all'atto del trasferimento, fermo quanto specificato nei successivi capitoli 4. i) e 4. j);

Il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze delle società beneficiarie del Gruppo ISP il contratto a tempo parziale già in essere alla data di efficacia giuridica dell'operazione societaria che lo riguarda, alle stesse condizioni pattuite, fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, anche nel caso di diversa assegnazione ivi comprese strutture dove sono previsti orari su turni, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

Anche i rapporti di lavoro a tempo parziale in essere a tempo determinato con durate settimanali superiori alle previsioni del CCNL manterranno l'attuale articolazione sino alla prevista scadenza.

Per quanto attiene alle ferie, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle ex festività e ai permessi ai sensi del citato vigente CCNL relative al Personale incorporato nonché i riposi compensativi (anche su base oraria o frazione della stessa) per prestazioni lavorative effettuate, comprese quelle effettuate nelle giornate di sabato e domenica e nelle giornate festive e non ancora fruite, le Società beneficiarie subentrano in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso le aziende di provenienza fino alla data di efficacia giuridica delle singole operazioni.

Nei confronti del personale incorporato saranno mantenute le previsioni relative al c.d. "Conto Welfare" di cui agli accordi del 27 novembre 2017 sottoscritti relativamente al personale UBI, UBIS, Banca di Valle Camonica, Banca Regionale Europea, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Popolare di Bergamo, Banca Popolare di Ancona e Banco di Brescia ed agli accordi del 11 dicembre 2017 relativamente al personale UBI Pramerica, del 13 dicembre 2017 relativamente al personale UBI Factor), del 11 gennaio 2018 relativamente al personale IWB e UBI Leasing e del 26 febbraio 2018 relativamente al personale Banca Carime. Gli importi, da fruire necessariamente sotto forma di prestazioni welfare, saranno resi disponibili per il 2021 con le modalità e le tempistiche previste nei richiamati accordi mediante la piattaforma UBI che sarà utilizzabile sino al 31 gennaio 2023, mentre per le somme erogate a partire dal 1° gennaio 2022 sarà utilizzata la piattaforma ISP, ricercando anche la possibilità di ampliare le soluzioni utilizzabili sulla base della normativa tempo per tempo vigente.

ISP garantirà la pronta integrazione e valorizzazione professionale del Personale UBI, ricorrendo anche a specifica formazione, che consenta di consolidare e sviluppare l'attuale competenza professionale, nonché di acquisire conoscenze e capacità per un adeguato utilizzo dei nuovi sistemi/procedure.

ISP ha fornito un piano di formazione ed assistenza rivolto al Personale UBI relativo alle procedure, ai prodotti e ai modelli di servizio.

Le attività di formazione/addestramento previste saranno erogate durante l'orario di lavoro, valorizzando i possibili momenti di aula fisica o virtuale/presenza nel pieno rispetto delle misure di contrasto alla pandemia, individuate anche con il coinvolgimento di OO.SS. e RR.LL.SS.. In caso di formazione erogata a distanza sarà favorita la Formazione Flessibile.

L'affiancamento e l'addestramento è svolto prioritariamente in presenza e laddove, anche in considerazione della situazione epidemiologica, sia da svolgere in remoto, ISP provvederà ad erogare una formazione da remoto nel rispetto delle norme di sicurezza.

Ai sensi dell'art 44 del CCNL come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 ISP nel caso di procedimenti disciplinari valuterà le circostanze di fatto prestando particolare attenzione alle situazioni collegate all'integrazione informatica ed organizzativa svolta nel corso del periodo di emergenza COVID.

4. MATERIE PRIORITARIE

a) RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI E PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

A decorrere dal 12 aprile 2021, data dell'integrazione informatica, nei confronti del personale UBI trovano applicazione le figure professionali ISP per gli ambiti di appartenenza e dalla medesima data viene estesa la normativa ISP in materia di Ruoli e Figure Professionali - Percorsi di sviluppo professionale – Banca dei Territori: Banche Rete e Fol e Sedi Centrali/Strutture di Governance.

A tal fine per le filiali ex UBI attive il 12 aprile 2021 e per le filiali ISP oggetto di eventi di razionalizzazione (ad esempio accorpamento, creazione/chiusura di distaccamenti, apertura

di nuove filiali, trasformazione da distaccamento in filiale) i livelli di complessità per il calcolo delle indennità di ruolo saranno definiti in base al dato relativo alla media dei singoli valori mensili dei primi tre mesi interi disponibili successivi all'integrazione informatica (maggio, giugno e luglio). Nelle more del calcolo della complessità e fermi i successivi conguagli, alle filiali ex UBI verrà attribuito il livello di complessità 1 mentre le filiali ISP oggetto di operazione di eventi di razionalizzazione (ad esempio accorpamento, creazione/chiusura di distaccamenti, apertura di nuove filiali, trasformazione da distaccamento in filiale) manterranno il livello in essere all'11 aprile 2021.

Per il personale ex UBI cui è attribuita la figura professionale di Direttore di Filiale, di Coordinatore Commerciale (Retail, Terzo Settore, Filiale Remota), di Coordinatore di Relazione o di Coordinatore Imprese, la complessità che sarà attribuita alla Filiale di assegnazione al 12 aprile 2021 ai fini del calcolo dell'eventuale indennità di ruolo spettante troverà applicazione a decorrere dal 1° maggio 2021.

Per i Direttori di Filiale ex UBI titolari alla data del 12 aprile 2021 di un'indennità di reggenza ai sensi della normativa previgente, l'importo in precedenza percepito sarà assorbito, sino a concorrenza, dalla nuova indennità di direzione prevista dall'accordo ISP 3 agosto 2018. Nel caso in cui la previgente indennità di reggenza fosse superiore a quella spettante ai sensi dell'accordo ISP, la differenza sarà conservata in apposita voce ad personam, che verrà meno nel caso di revoca dell'incarico e potrà essere assorbita in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore.

Per il personale ex UBI cui è attribuita la figura professionale di Gestore Privati, Gestore Imprese, Gestore Aziende Retail, Gestore Terzo settore, Gestore Remoto o Gestore Enti la complessità gestita sarà calcolata, con effetto dal 1° maggio 2021, sulla base degli indicatori contenuti nell'allegato 2-bis dell'accordo 21 luglio 2020, considerando la normativa vigente in ISP, tenendo conto:

- della valutazione professionale attribuita per l'anno 2020, sulla base del sistema di valutazione in essere presso UBI, come indicato all'allegato A.
- della aderenza professionale sulla base della rilevazione TETI Competenze avvenuta a febbraio 2021;
- della formazione di ruolo effettuata nel corso del 2020;
- dei servizi alla clientela conteggiati come numero di incontri effettuati nei sei mesi interi successivi al 1° maggio 2021. Per i soli Gestori Enti il numero dei clienti in portafoglio conteggiati dal 1° maggio 2021 e per i sei mesi interi successivi.

Per il personale ex UBI cui è attribuita la figura professionale di Direttore di Filiale online, di Coordinatore Commerciale online o di Gestore online la valorizzazione degli indicatori previsti per il calcolo della complessità avverrà considerando i primi tre mesi interi disponibili successivi all'integrazione informatica (maggio, giugno e luglio) e con decorrenza dal 1° maggio 2021.

Nelle more del calcolo della complessità alle Filiali FOL verrà attribuito, con decorrenza dal 1° maggio 2021, il 1° livello di complessità.

Sempre con decorrenza ed effetto dal 1° maggio 2021 si darà applicazione alle previsioni in materia di fungibilità di cui al capitolo 9 del richiamato accordo 3 agosto 2018 in materia di fungibilità. Non troveranno invece applicazione nei confronti del personale assegnato al Monte Pegni le indennità previste al medesimo capitolo 9, continuando ad essere erogate quelle previste dalla normativa UBI di cui all'art. 1.12 dell'accordo 26 luglio 2017.

Tenuto conto della volontà di valorizzare le persone del Gruppo ed il lavoro svolto nel corso:

- per il personale ex UBI che ante 12 aprile 2021 ricopriva una delle figure professionali UBI contenute nella tabella B allegata al presente accordo ed al quale dal 12 aprile 2021 sia attribuita una delle figure professionali ISP che risulta correlata alla figura professionale ex UBI come riportato nella tabella predetta, la decorrenza dell'eventuale indennità di ruolo spettante sarà riconosciuta anche ai fini del consolidamento con

decorrenza dal 1° gennaio 2021 anziché dal 1° maggio 2021, fermo che gli eventuali inquadramenti minimi spettanti non potranno avere decorrenza antecedente al 12 aprile 2021;

- per il personale ISP già destinatario delle previsioni degli accordi 3 agosto 2018 e/o 21 luglio 2020 (incluso il personale interessato dalla cessione di filiali), il periodo di consolidamento in essere ad aprile 2021 sarà ridotto di 4 mesi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle filiali della Divisione Banca dei Territori (ivi comprese le filiali di Rete, FOL, Remote e Terzo Settore) al personale già destinatario di trattamenti di ruolo al momento dell'assegnazione a filiali/strutture del "perimetro ex UBI" con il ruolo analogo a quello ricoperto, sarà conservata in via transitoria e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità eventualmente percepita al momento dell'assegnazione, anche ai fini del relativo consolidamento.

Il personale ex UBI sarà destinatario anche delle previsioni in materia di Coordinatore Operativo di Attività (COA) per gli ambiti di applicazione previsti dagli accordi 3 agosto 2018 e 21 luglio 2020 e con effetto dal 1° maggio 2021 ovvero dal mese successivo a quello di efficacia giuridica delle operazioni societarie.

Inoltre, nell'ambito delle iniziative volte a migliorare i livelli di servizio nella gestione dei bisogni finanziari ed economici della clientela e per fornire una consulenza personalizzata, a partire dal mese di aprile 2021 il Modello di Servizio della Divisione Banca dei Territori viene integrato con l'introduzione della Direzione Agribusiness.

Le figure professionali sono integrate da:

- Direttore Filiale Agribusiness
- Coordinatore Filiale Agribusiness
- Gestore Agribusiness.

Nel caso in cui al personale già destinatario di trattamenti di ruolo siano assegnate tali figure professionali, sarà conservata in via transitoria e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità eventualmente percepita al momento dell'assegnazione, anche ai fini del relativo consolidamento.

In considerazione di quanto precede e degli impegni già assunti nell'accordo 21 luglio 2020 di monitorare l'applicazione dell'accordo stesso per introdurre i correttivi che si rendessero necessari nonché di approfondire la tematica sui ruoli e figure professionali ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati nell'ambito della Divisione Private Banking, le Parti condividono che si incontreranno a partire dal 1° giugno 2021 per svolgere il relativo confronto relativo a tutto il Gruppo da completare, nei termini e con le modalità di cui al precedente capitolo 2. In tale sede si procederà anche a verificare l'applicazione delle previsioni del presente capitolo.

b) NORMATIVA IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA ED ORARIO – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

La disciplina relativa alla prestazione lavorativa ed all'orario di lavoro, straordinario e banca delle ore, ferie e permessi del Gruppo ISP sarà estesa a tutto il personale dell'ex Gruppo UBI a partire dal 12 aprile 2021, in correlazione al completamento del passaggio ai sistemi informatici del personale ISP.

Sempre con decorrenza dal 12 aprile 2021 nei confronti di tutto il personale dell'ex Gruppo UBI assegnato o distaccato alle strutture individuate dagli accordi 3 agosto 2018, 12 dicembre 2019 e 21 luglio 2020 quali destinatarie delle regolamentazioni in materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni effettuate in giornate non lavorative trovano

applicazione i trattamenti economico-normativi di cui al presente accordo confermati dall'accordo 3 agosto 2018.

Eventuali ulteriori orari individuali di lavoro preesistenti non coincidenti con l'orario di lavoro della struttura di assegnazione (a titolo meramente esemplificativo: spostamenti di orario, intervalli ridotti o estesi, elasticità e flessibilità di orario, etc.) sono da intendersi superati e potranno essere nuovamente richiesti in applicazione della normativa ISP.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OOSS rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda presti la massima attenzione gestionale alle evidenze che saranno avanzate da parte del personale ex UBI in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a seguito del superamento delle preesistenti flessibilità di orario.

Sempre a decorrere dal 12 aprile 2021 nei confronti di tutto il personale dell'ex Gruppo UBI trovano applicazione le previsioni dell'accordo 3 agosto 2018 in materia di Conciliazione dei tempi di vita e lavoro di cui ai capitoli 3. Permessi per gravi patologie, 4. Tutela della genitorialità, 5. Altre assenze, 7. Ulteriori interventi, 8. Altre previsioni in materia di orario di lavoro, oltre che le normative relative alla Banca del Tempo e alla Sospensione volontaria attività lavorativa già estese al personale dell'ex Gruppo UBI con l'accordo 30 dicembre 2020.

A tale riguardo, le Parti al fine di tenere conto di talune previsioni UBI vigenti e valorizzare esperienze pregresse condividono che a partire dal 2021 nei confronti di tutto il personale del nuovo Gruppo ISP:

- per la Banca del Tempo il tetto annuo massimo pro-capite utilizzabile è esteso a 20 giornate per tutte le casistiche previste dall'accordo 3 agosto 2018. La dotazione annua fissa versata dall'azienda è aumentata a 65.000 ore. Gli utilizzi nel corso del 2021 – le cui richieste continueranno ad essere trasmesse direttamente da parte del personale senza intermediazione - saranno opportunamente monitorati al fine di non determinare limitazioni sull'utilizzo negli ultimi mesi dell'anno ed entro il mese di luglio 2021 le Parti si incontreranno per verificare l'andamento degli utilizzi e definire eventuali ulteriori interventi. Le previsioni in materia di cui all'Accordo 11 giugno 2020 continuano a trovare applicazione fino al termine dello stato di emergenza.
- per la Sospensione Volontaria Attività Lavorativa sarà possibile, previa esplicita autorizzazione dell'azienda datore di lavoro, superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità indicati al capitolo 2 dell'accordo 3 agosto 2018 che ne regola l'utilizzo, fermo che per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

Inoltre, sempre in favore di tutto il personale del nuovo Gruppo ISP:

– al capitolo 4. Tutela della genitorialità

- i Permessi per nascita figli di cui al punto c) ulteriori rispetto alle previsioni di legge sono raddoppiati per tutte le nascite successive al 12 aprile 2021;
- l'applicazione dei congedi parentali nei confronti del padre di cui al punto c) non è più soggetto ad un limite massimo di costo a carico del Gruppo;
- gli ulteriori permessi a sostegno della genitorialità di cui al punto e) sono implementati di un ulteriore permesso retribuito-finalizzato a consentire l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità dei figli e/o del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.

c) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Fermi quanto già previsto in materia al capitolo 3. del presente accordo e dall'accordo 3 agosto 2018 per quanto non innovato nel presente accordo, a decorrere dal 12 aprile 2021, le nuove trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo parziale saranno concesse con durata tra 12 e 24 mesi in funzione delle esigenze che motivano la richiesta e della volontà aziendale di favorire l'accoglimento del maggior numero di domande, con possibilità di articolazione dell'orario di lavoro orizzontale, verticale, mista o ciclica, nell'ambito dei limiti orari settimanali previsti dal vigente CCNL.

Nel caso in cui il part-time sia richiesto in occasione del rientro da 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 istanza da parte del richiedente.

Il riscontro da parte aziendale alla domanda o al rinnovo del part-time dovrà avvenire entro 3 mesi dalla richiesta, termine ridotto a 1 mese per i casi di particolare gravità.

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 ai fini della relativa presa in carico e valutazione.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda, nel caso di richiesta di part time al rientro dalla maternità, ferme le priorità esistenti, valuti con particolare favore la relativa concessione.

d) BUONO PASTO

Nei confronti del personale UBI a decorrere dal 1° luglio 2021 sono applicate le regole in materia di buono pasto di cui al capitolo 10 dell'accordo 3 agosto 2018 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei confronti del personale a tempo parziale per le giornate nelle quali l'orario individuale non prevede l'effettuazione dell'intervallo meridiano, è riconosciuto – se viene effettuata la prestazione lavorativa - un buono pasto elettronico del valore facciale di 5,29 euro.

e) ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A decorrere dal 2021 tutti i dipendenti con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") a carico - secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, hanno diritto, a richiesta, al rimborso, a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 5.000, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR. A tal fine la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno sul c.d. Conto Sociale per il relativo utilizzo.

Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza l'azienda provvederà invece a corrispondere con la retribuzione di giugno un importo lordo di € 5.000,00.

Il Personale dell'ex Gruppo UBI che fosse destinatario della provvidenza prevista in tale Gruppo e che non rientri nell'applicazione delle previsioni di cui sopra riceverà, in via eccezionale anche per il 2021, la provvidenza di cui al paragrafo che precede al permanere dei criteri che avrebbero previsto l'erogazione della provvigente indennità in UBI.

Quanto sopra a superamento delle normative vigenti in materia presso il Gruppo ISP e presso l'ex Gruppo UBI e nelle more di valutare possibili interventi alternativi per tutto il personale del nuovo Gruppo ISP che presenti le medesime caratteristiche nell'ambito delle iniziative di solidarietà presenti nel Gruppo ISP e nell'ex Gruppo UBI (ad esempio iniziativa "Dopo di noi" dell'Associazione Clematis).

f) PACCHETTO GIOVANI

Al Personale assunto a tempo indeterminato nell'ambito delle aree professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, sarà applicato dal 12 aprile 2021 o dalla data di assunzione se successiva e per i periodi di seguito indicati il c.c. "Pacchetto giovani" che prevede:

a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, ed importo ex ristrutturazione tabellare, per una durata di 5 anni dalla data di assunzione. Trascorso tale periodo sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista per i Dipendenti del Gruppo ISP.

b. Incentivazione all'acquisto della prima casa

Al fine di favorire l'acquisto della casa di abitazione da parte dei Dipendenti, nel caso di acquisto entro i 10 anni dalla data di assunzione della prima casa di residenza l'Azienda provvederà a riconoscere un importo lordo una tantum di € 1.750 con possibilità di richiederne in alternativa il riversamento come contributo aziendale una tantum alla propria posizione individuale di previdenza complementare.

c. Bonus nascita figli

Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, l'Azienda provvederà a versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, previa accensione da parte del genitore di un rapporto vincolato al minore senza commissioni con possibilità di richiederne in alternativa il versamento come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente in favore del figlio a carico.

Le previsioni di cui sopra troveranno applicazione anche nei confronti del Personale UBI destinatario delle previsioni di cui di cui all'art. 3.3 "Pacchetto Giovani" dell'Accordo UBI 26 luglio 2017 in sostituzione di quanto ivi previsto

g) PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

In pari data viene sottoscritto l'accordo per il Premio Variabile di Risultato per l'esercizio 2021 (erogazione 2022).

h) ATTIVITA RICREATIVE E CULTURALI

A decorrere dal 12 aprile 2021 tutti i dipendenti ex UBI 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:

- i dipendenti delle società dell'ex Gruppo UBI Banca in servizio a tale data nonché coloro che hanno aderito al Fondo di Solidarietà per effetto dell'accordo 29 settembre 2020, fatta salva la facoltà di revoca da esercitare entro i successivi 6 mesi;
- a richiesta, da far pervenire ad ALI entro il 31 ottobre 2021, gli ex dipendenti cessati per pensionamento ai sensi del richiamato accordo 29 settembre 2020 o anche antecedentemente a tale data ma che risultino al 12 aprile 2021 iscritti ai Circoli dell'ex Gruppo UBI, ovvero sempre al 12 aprile 2021 beneficiari delle prestazioni di assistenza sanitaria previste per i pensionati dell'ex Gruppo UBI o risultino iscritti ad uno dei Fondi Pensione dell'ex Gruppo UBI.

Entro il mese di luglio 2021 le Parti, al fine di tenere in opportuna considerazione le zone storiche di insediamento dell'ex Gruppo UBI e l'effettiva presenza del personale del nuovo Gruppo ISP, definiranno l'articolazione dei Consigli Territoriali che saranno operativi dal 1° gennaio 2022.

i) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti condividono la volontà di avvalersi del Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Fondo Pensione ISP) per continuare ad assicurare a decorrere dal 1° gennaio 2022 il trattamento pensionistico di previdenza complementare a contribuzione definita al personale ex UBI. Entro il mese di ottobre 2021 le Fonti Istitutive dei Fondi ex UBI (indicati nell'allegato C al presente accordo) nel rispetto delle previsioni statutarie, provvederanno ad individuare le modalità tecniche per consentire il trasferimento di tutte le posizioni degli iscritti alla luce delle caratteristiche degli attuali investimenti e con l'obiettivo di garantire le medesime opportunità, prestazioni accessorie con onere a carico dell'azienda analoghe e la volontarietà nella scelta dei nuovi comparti.

Per il personale ex UBI iscritto ai Fondi Pensione esterni in applicazione di quanto stabilito nelle precedenti sedi aziendali, a fronte dell'iscrizione al Fondo Pensione ISP - da perfezionare entro il 31 ottobre 2021 - con effetto dal 1° novembre 2021 fatti salvi i tempi tecnici necessari a garantire l'effettivo versamento, sono riconosciuti, esclusivamente al Fondo Pensione ISP, il contributo aziendale come più oltre definito e l'eventuale contribuzione a carico dell'iscritto, su comparto individuato dall'iscritto tra quelli in essere a tale data, fermo restando che:

- in caso di mancata scelta del comparto da parte dell'iscritto il contributo sarà versato al comparto finanziario garantito;
- sarà consentito il trasferimento della posizione già in essere presso il Fondo Pensione esterno al Fondo Pensione ISP, anche in un momento successivo all'iscrizione, secondo le modalità e le regole del Fondo stesso. In tal caso, nell'eventualità di richiesta di anticipazione sulle posizioni del Fondo Pensione ISP, i periodi pregressi potranno essere computati esclusivamente laddove, al momento della richiesta l'iscritto dia esplicita attestazione mediante autocertificazione di detti periodi;
- nel caso in cui esista una contribuzione in capo al dipendente, l'azienda datore di lavoro proseguirà nel versamento della quota suddetta salvo che il dipendente richieda la diminuzione o la sospensione della contribuzione a proprio carico al momento dell'iscrizione al Fondo Pensione ISP;
- dalla medesima data del 1° novembre 2021 cessa la contribuzione sia dell'azienda sia dell'iscritto ai fondi pensione di attuale appartenenza.

Conseguentemente, a condizione che sia perfezionata l'iscrizione al Fondo Pensione ISP, ferme le aliquote superiori in essere alla data di iscrizione (calcolate tenendo conto della contribuzione complessiva al momento dell'iscrizione a detto Fondo raffrontata alla eventuale diversa base di calcolo) e le eventuali dinamiche in corso di maturazione nonché le eventuali polizze accessorie con onere a carico dell'azienda, l'aliquota datoriale minima sarà pari al 3,5% delle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, a decorrere dal 1° luglio 2021.

Sempre con decorrenza dal 1° luglio 2021 l'aliquota datoriale minima del 3,5% delle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare sarà applicata anche al personale ex UBI iscritto ai Fondi a contribuzione definita del Gruppo UBI, con eccezione del personale destinatario presso l'ex Gruppo UBI, e sino alla scadenza del medesimo, del c.d. Pacchetto Giovani di cui all'art. 3.3 dell'accordo UBI 26 luglio 2017 e dei destinatari dell'aliquota maggiorata nel caso di invalidità superiore al 70% di cui all'art. 4.4 dell'accordo UBI 26 luglio 2017.

Al personale ex UBI non iscritto a forme di previdenza complementare al momento dell'iscrizione al Fondo Pensione ISP sarà applicata l'aliquota del 3,5% delle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

In conformità alle vigenti disposizioni di legge, al personale è comunque consentita l'iscrizione ad un diverso Fondo Pensione, a Fondi Pensione aperti, ovvero a forme pensionistiche individuali, in ogni caso con esclusione della contribuzione a carico delle Aziende.

Il c.d. "tfr inoptato", versato a Fondi Pensione esterni ai sensi dell'articolo 8, 7° comma del D.Lgs. 252/2005, sarà versato, sempre a decorrere dal 1° luglio 2021, al comparto finanziario garantito del Fondo Pensione ISP.

Le Parti, inoltre, confermano di volersi avvalere anche per i Fondi a prestazione definita del Gruppo UBI (indicati nell'allegato D al presente accordo) del Fondo Pensione ISP e del Fondo Pensione a prestazione definita del Gruppo ISP per assicurare agli iscritti rispettivamente il trattamento previdenziale a contribuzione definita e il trattamento previdenziale a prestazione definita previsto dai relativi statuti/regolamenti, prevedendo che le Fonti Istitutive individuino entro il mese di ottobre 2021 le condizioni per poter procedere con decorrenza dal 1° marzo 2022 al trasferimento delle posizioni degli iscritti o a formulare l'offerta di capitalizzazione della posizione individuale secondo le regole che saranno individuate dalle Fonti Istitutive stesse.

Inoltre, al fine di promuovere ulteriormente le politiche e misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale ed in particolare della previdenza complementare nonché in considerazione dei chiarimenti espressi dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), secondo cui il conferimento a previdenza complementare di quote di TFR maturate prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 252/2005 (c.d. "TFR pregresso"), è considerato ammissibile trattandosi di fonte di contribuzione eccezionale, che si affianca alle fonti ordinarie di finanziamento, valide per la generalità degli iscritti oltre che del quadro normativo che regola le prestazioni pensionistiche complementari in caso di accesso al trattamento pensionistico, le Parti, in analogia con quanto già previsto nell'ambito del Gruppo ISP, convengono di intervenire sulla materia in favore degli iscritti ai Fondi ex UBI.

A far data dal 1° giugno 2021 il personale dipendente iscritto ai Fondi ex UBI potrà chiedere il trasferimento alla propria posizione individuale, in essere presso i Fondi in questione, del "TFR pregresso", maturato fino al 31 dicembre 2006, accantonato presso una delle Aziende del Gruppo e non versato ad altra forma di previdenza complementare, laddove maturi il primo tra i requisiti stabiliti dalla legge per il trattamento pensionistico a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (di seguito A.G.O.), ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nei successivi 24 mesi dalla richiesta. La richiesta dovrà essere avanzata

esclusivamente utilizzando l'apposita modulistica e/o le specifiche procedure all'uopo predisposte.

Per il personale dipendente di aziende che, in base alla normativa sul conferimento del TFR, sono considerate con meno di 50 addetti, la richiesta di cui al punto che precede riguarderà l'intero ammontare del TFR comunque maturato ed accantonato in Azienda sino al momento della richiesta medesima.

L'Azienda darà corso al versamento del "TFR pregresso" ai Fondi ex UBI, comunicandolo per iscritto al lavoratore interessato, solo una volta verificata la sussistenza della quota di "TFR pregresso" disponibile per il trasferimento, oltre che la coerenza del termine della richiesta di cui al punto che precede rispetto alla maturazione del primo tra i requisiti stabiliti dalla legge per il trattamento pensionistico a carico dell'A.G.O.; a tal fine, congiuntamente alla richiesta, dovrà essere trasmessa dall'interessato idonea documentazione attestante la propria posizione previdenziale.

In fase di prima applicazione del presente accordo la richiesta in questione potrà essere trasmessa - fermo quanto altro previsto - anche dal personale dipendente che maturi il primo tra i requisiti stabiliti dalla legge per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro il 31 dicembre 2026.

j) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In via transitoria, per l'intero anno 2021 saranno conservate le coperture di assistenza sanitaria, in essere per il 2021 in favore del personale del Gruppo UBI in servizio o aderente al Fondo di Solidarietà.

Le Parti, anche nella qualità di Fonti Istitutive delle Casse di assistenza UBI (indicate nell'allegato E al presente accordo) e del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo ISP (FSI) entro il 31 ottobre definiranno le modalità di confluenza delle attuali Casse di Assistenza UBI nel FSI e dell'iscrizione sempre al FSI di tutto il personale destinatario (compresi i pensionati e gli esodati) della copertura assicurativa entrambe a decorrere dal 1° gennaio 2022.

k) CONDIZIONI AGEVOLATE

A decorrere dal 12 aprile il personale ex Gruppo UBI in servizio nonché coloro che sono cessati ai sensi dell'accordo 29 settembre 2020 con fruizione della prestazione in forma rateale o per pensionamento, saranno destinatari della normativa in materia di condizioni agevolate del Gruppo ISP tempo per tempo vigente rispettivamente per il personale in servizio, esodati o pensionati.

Le aperture di credito per elasticità di cassa saranno conservate nei limiti oggi previsti sino al 31 dicembre 2021. Successivamente a tale data saranno applicati i limiti che saranno in allora previsti per il personale del Gruppo ISP e l'Azienda porrà particolare attenzione alle situazioni di esposizione eventualmente eccedente i nuovi limiti, anche attraverso la definizione di soluzioni che ne consentano il rientro in tempi prestabiliti.

Le condizioni agevolate per i pensionati ed il personale ex UBI che fruisce delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà troveranno anche applicazione nei confronti del personale dell'ex Gruppo UBI cessato per pensionamento o fondo di solidarietà ante ingresso nel Gruppo ISP a condizione che risultino alla data del 12 aprile 2021 beneficiari delle prestazioni di assistenza sanitaria previste per i pensionati o esodati dell'ex Gruppo UBI o risultino iscritti ad uno dei Fondi Pensione dell'ex Gruppo UBI o siano iscritti ai circoli ricreativi ex Gruppo UBI e richiedano l'iscrizione ad ALI nei termini previsti.

I prestiti e mutui agevolati già erogati o in corso di ammortamento alla data del 12 aprile 2021 manterranno pro-futuro le condizioni in essere rivenienti dai relativi contratti.

IMPEGNO DELL'AZIENDA

L'Azienda si impegna 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.*

*** **

Le Parti, dopo un approfondito esame delle tematiche inerenti a tutte le operazioni societarie oggetto del presente Verbale di Accordo, si danno atto di aver così definito e concluso le relative procedure di legge e di contratto.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

ACCORDO FIRMATO DIGITALMENTE

ALLEGATO A

<i>Valutazione Professionale "perimetro ex UBI"</i>	<i>Punteggio</i>
NON ADEGUATO	0%
	10%
PARZIALMENTE ADEGUATO	12,50%
ADEGUATO	15%
SUPERIORE ALLE ASPETTATIVE	20%
ECCELLENTE	

ALLEGATO B

Figure Professionali UBI FILIALE	Figure Professionali ISP
Direttore	Direttore Coordinatore Commerciale Coordinatore di Relazione Coordinatore Imprese
Consulente Famiglie e Privati	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Online Gestore Remoto
Consulente Premium	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Online Gestore Remoto
Consulente Business	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese
Sviluppatori Imprese	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese
CENTRI IMPRESE	
Sviluppatore Imprese	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese
Corporate Banker	Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese
Responsabile Centro Imprese	Direttore Coordinatore Commerciale Coordinatore di Relazione Coordinatore Imprese
Gestori UBI ONLINE	Gestore Online

ALLEGATO C

Fondi di previdenza completare a contribuzione definita interni all'ex Gruppo UBI

- Fondo Pensione del Gruppo UBI Banca della Banca Popolare di Bergamo e delle altre Società controllate – n. 1175
- Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori di Società del Gruppo UBI aderenti – n. 1006
- Fondo Pensione per il personale della Banca Popolare di Ancona e delle Società controllate – n. 1639
- Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Regionale Europea S.p.A. – n. 1626
- Fondo Pensioni Banca delle Marche – n. 1634

ALLEGATO D

Fondi di previdenza complementare a prestazione definita dell'ex Gruppo UBI Banca

- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti n. 9083 – unico con presenza di attivi
- Fondo Pensione del Gruppo UBI Banca della Banca Popolare di Bergamo e delle altre Società controllate – n. 1175 – Sezione a e prestazione definita.
- Fondo Pensione per il personale della Banca Popolare di Ancona e delle Società controllate – n. 1639 – Sezione a prestazione definita.
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti – n. 9113
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'I.N.P.S. per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti della Cassa di Risparmio Salernitana S.p.A – n. 9053
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti della CARICAL S.p.A. – n. 9059
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti della CARIPUGLIA S.p.A – n. 9124
- Fondo di previdenza aggiuntivo per il personale della Centrobanca Banca Centrale di Credito Popolare S.p.A. – n. 9030
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'I.N.P.S. per l'Assicurazione Obbligatoria di I.V.S. gestita dall'INPS per il personale della Cassa di Risparmio della provincia di Macerata - Fondo Pensioni Credito Macerata – n.9171
- Fondo di integrazione delle prestazioni del fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti da esattorie e ricevitorie delle II.DD. Di cui alla Legge 02.04.1958 n. 377 e successive aggiunte e modificazioni – n. 9172
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'I.N.P.S. per l'Assicurazione Obbligatoria I.V.S. per il personale del ramo credito della Cassa di Risparmio di Pesaro - Fondo Pensioni Credito Pesaro – n. 9173
- Fondo di integrazione delle prestazioni del fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti da esattorie e ricevitorie delle II.DD. Di cui alla Legge 02.04.1958 n. 377 e successive aggiunte e modificazioni – n. 9174
- Fondo di integrazione delle prestazioni dell'I.N.P.S. per l'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti per il personale del ramo credito della Cassa di Risparmio di Jesi - Fondo Pensioni Credito Jesi – n. 9037
- Fondo di integrazione delle pensioni della assicurazione obbligatoria di invalidità e superstiti gestita dall'INPS – n. 9114

ALLEGATO E

Casse di Assistenza Sanitaria dell'ex Gruppo UBI Banca

- Fondo Assistenza di Società del Gruppo UBI Banca
- Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa ai lavoratori della Banca delle Marche

Spettabili
Delegazioni Sindacali di Gruppo
Intesa Sanpaolo
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Organismi Sindacali Aziendali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN
UBI Banca S.p.A.
UBI Sistemi e Servizi S.c.p.A.
IW Bank S.p.A.
Pramerica SGR S.p.A.
Prestitalia S.p.A.
UBI Factor S.p.A.
UBI Leasing S.p.A.
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.
Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.
Eurizon Capital SGR S.p.A.

Milano, 14 aprile 2021

OGGETTO: Integrazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo del Gruppo UBI

Con la presente Intesa Sanpaolo, anche in qualità di Capogruppo, conferma che a favore delle risorse delle società dell'ex Gruppo UBI provenienti dalle c.d. ex Bridge Banks, già coinvolte alla data del 12 aprile 2021 in azioni legali, che hanno collocato azioni/obbligazioni subordinate ante risoluzione della propria Banca, 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 e di norma si conferma che non si avrà motivo, ragione o causa per agire disciplinarmente ovvero in via risarcitoria nei confronti di tali dipendenti salvo i casi di dolo o colpa grave.

Cordiali saluti

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche nelle qualità di Capogruppo)

FIRMATA DIGITALMENTE