

Alle/Agli Iscritt* UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO/UBI

Milano, 16 aprile 2021

Accordo per l'integrazione del Gruppo Ubi nel Gruppo Intesa Sanpaolo

Nelle prime ore della mattina del 14 aprile si è conclusa, con la sottoscrizione di due importanti accordi la procedura di integrazione del Gruppo UBI in ISP.

Oltre all'accordo che propriamente definisce i primi aspetti fondamentali di integrazione, è stato infatti sottoscritto l'accordo sul Premio variabile di Risultato 2021, l'ultimo del piano d'impresa, ma il primo che coinvolge tutto il personale nel nuovo perimetro.

L'accordo di integrazione costituisce un primo fondamentale momento negoziale che definisce al contempo un percorso che entro la fine dell'anno, auspicabilmente, porterà al rinnovo della contrattazione di secondo livello unica per tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo.

Fermo quanto ha trovato oggetto di confronto e definizione nell'accordo e che nel prosieguo di questo comunicato andremo a meglio dettagliare, il percorso di confronto con l'Azienda prevede:

- al 12 aprile 2021 l'insediamento della Commissione Politiche Commerciali e Clima Aziendale – commissione costituita ad hoc pariteticamente composta da Azienda e Organizzazioni Sindacali - e la relativa immediata convocazione entro il termine di 10 giorni, riguardo alle segnalazioni già pervenute e che perverranno;
- entro il mese di maggio 2021 la definizione dell'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, proseguirà il confronto su tutte le materie 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

Un percorso che la Uilca ritiene di grande importanza per la creazione di tutele a favore di tutte le colleghe e colleghi del Gruppo. Riteniamo che sia un'occasione per dare anche una dimensione evolutiva alla contrattazione di secondo livello di Gruppo, atta a intercettare bisogni ed esigenze che in questi anni hanno assunto contorni nuovi e meritevoli di trovare una adeguata rispondenza nella dimensione contrattuale.

Ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale

Abbiamo ottenuto l'estensione, con decorrenza 12 aprile 2021, anche al Personale UBI delle previsioni dell'accordo ISP 21 settembre 2020 in materia di figure professionali e percorsi di sviluppo professionale, sia per le colleghe e i colleghi di Rete che delle Sedi Centrali e strutture di Governance. L'intesa raggiunta ha consentito anche:

- di individuare **l'opportuno raccordo fra le figure professionali preesistenti in Ubi** e quelle Isp al fine di anticipare la decorrenza dell'indennità eventualmente spettante ai sensi della normativa ISP al 1° gennaio 2021
- di **estendere con decorrenza 1° maggio 2021 l'automatismo economico al 3A4L al compimento del 32° anno di servizio**, già vigente nel perimetro ISP
- di **ridurre di 4 mesi il periodo di consolidamento in essere ad aprile 2021 per le colleghe e colleghi ISP**
- di conservare, in via transitoria e fino al 31 dicembre 2021, **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, l'indennità eventualmente percepita al momento dell'assegnazione, anche ai fini del relativo consolidamento.

Qui di seguito in dettaglio come opera l'applicazione dell'accordo 14 aprile 2021, mentre per una completa disamina dei contenuti degli accordi in materia di ruoli e percorsi professionali, rete, Fol e strutture di governance rinviamo alle Guide Uilca dedicate al tema.

a) Calcolo complessità filiali ex UBI e filiali ISP oggetto di interventi di razionalizzazione (accorpamento, chiusura di distaccamenti, ecc)

A partire dalla data di integrazione, per queste filiali il livello di complessità, utile per la determinazione della indennità di ruolo, verrà calcolata sulla media dei singoli valori mensili dei 3 mesi successivi (maggio, giugno e luglio).

Nel frattempo alle filiali ex UBI verrà attribuito il livello di complessità 1 mentre le filiali già ISP, ma oggetto di razionalizzazioni, manterranno il livello in essere precedentemente al 12 aprile 2021.

b) Attribuzione figure professionali

Al personale ex UBI verranno attribuite le figure professionali previste dalla normativa ISP, e l'eventuale indennità di ruolo verrà assegnata dal 1° maggio 2021, salvo il già citato caso di ruoli per i quali è definita una specifica equipollenza (cfr. Allegato B dell'accordo), per le quali l'indennità avrà decorrenza 1° gennaio 2021.

Per i **Direttori di Filiale ex UBI** già titolari prima della integrazione della indennità di reggenza ai sensi della normativa UBI, l'importo in precedenza percepito sarà assorbito, sino a concorrenza, dalla nuova indennità di ruolo del modello ISP. L'eventuale eccedenza (in caso di indennità di reggenza UBI maggiore dell'indennità di ruolo ISP) verrà conservata come ad personam riassorbibile in caso di successivo riconoscimento di indennità di direzione di importo superiore, soggetta a cessazione in caso di revoca dell'incarico.

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 della normativa vigente in ISP. In particolare per alcuni indicatori non assimilabili in modo equivalente dal mondo UBI si terrà conto:

- ✓ della valutazione professionale in essere presso UBI (cfr. allegato A all'accordo)
- ✓ 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.

Meccanismo simile vale per le figure professionali delle **Filiali on Line** attribuite al Personale ex UBI, ossia calcolo della complessità nei tre mesi interi successivi all'integrazione informatica (maggio, giugno e luglio). Nel frattempo verrà attribuito, con decorrenza dal 1° maggio 2021, il 1° livello di complessità. Eventuale indennità di ruolo verrà assegnata dal 1° maggio 2021.

c) Sedi centrali/Strutture di Governance

Il personale ex UBI verrà estesa la normativa ISP dei Coordinatori Operativi di Attività (COA) con effetto dal 1° maggio 2021 (ovvero dal mese successivo a quello di efficacia giuridica delle relative operazioni societarie).

d) Direzione Agribusiness

Nelle more di un futuro confronto specifico con l'Azienda sui nuovi ruoli e figure introdotte, a partire dal giugno prossimo, abbiamo garantito la salvaguardia dei percorsi professionali attualmente in essere per le colleghe e colleghi cui sono state assegnate le nuove figure professionali di:

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

Che, in quanto già destinatari/e di trattamenti di ruolo li conserveranno in via transitoria fino al 31 dicembre 2021, anche ai fini del relativo consolidamento.

Buono pasto, orario di lavoro, banca del tempo, sospensione lavorativa, permessi retribuiti

Buono pasto

Abbiamo ottenuto il riconoscimento:

- ✓ anche al personale di provenienza UBI full time l'applicazione di quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello del Gruppo ISP e quindi a partire dal 1° luglio 2021 l'aumento del buono pasto elettronico a 7 euro. Fino a quella data il buono pasto per le colleghe e colleghi UBI sarà di 6,50 euro (4 euro in presenza di mensa aziendale), come da attuale normativa di provenienza.
- ✓ nei confronti di tutto il personale del Gruppo a **tempo parziale**, per le giornate nelle quali l'orario individuale non prevede l'effettuazione dell'intervallo meridiano, un buono pasto elettronico di 5,29 euro.

Ricordiamo che il buono pasto secondo le previgenti regole ISP era riconosciuto ai part time che rientravano dalla pausa (minimo di 15 minuti) con almeno 30 minuti di prestazione lavorativa successivamente all'intervallo.

Orario di lavoro, straordinario e banca delle ore, ferie e permessi, turni e reperibilità

La normativa ISP è stata estesa a tutto il personale dell'ex Gruppo UBI a partire dalla data di integrazione.

Abbiamo chiesto all'Azienda attenzione per le colleghe e i colleghi UBI che avevano orari preesistenti diversi da quelli attuati presso la nuova sede di lavoro, per cui potranno farne nuovamente richiesta, secondo la normativa ISP, qualora ne permanga l'esigenza.

Per quanto attiene la pianificazione di ferie e altri permessi e le regole connesse è disponibile la

Guida Uilca al piano ferie...e non solo

Banca del Tempo

Abbiamo ottenuto l'estensione del tetto annuo massimo pro-capite utilizzabile a 20 giornate e la dotazione annua versata dall'azienda è aumentata a 65.000 ore. Per quanto attiene le regole applicative e le modalità di richiesta è già disponibile la **Guida Uilca alla Banca del tempo** che sarà comunque oggetto a breve di aggiornamento.

Sospensione Volontaria Attività Lavorativa (SVL)

Sarà possibile superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità indicate dall'Accordo ISP del 3 agosto 2018, previa autorizzazione dell'Azienda. Sulle modalità di fruizione delle giornate di sospensione volontaria maggiori dettagli sono disponibili nella **Guida Uilca al piano ferie...e non solo**

Tutela della genitorialità

Importanti integrazioni sono state ottenute per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità.

I **permessi per nascita figli**, aggiuntivi a quelli previsti per legge, sono raddoppiati per tutte le nascite successive al 12 aprile 2021, ossia i già previsti 3 giorni diventano 6, 12 in caso di parto gemellare e 18 in caso di parto plurigemellare.

Gli interventi integrativi a carico dell'Azienda a favore dei padri che fruiscono di congedi parentali non saranno più condizionati da un limite massimo di costo da parte aziendale.

Ai permessi a sostegno della genitorialità già disciplinati dalla contrattazione di secondo livello di Gruppo si aggiunge anche un **permesso retribuito** per consentire l'**accompagnamento al Pronto Soccorso** in caso di necessità dei figli e/o del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.

Riteniamo tutte queste misure di grande rilevanza per una migliore gestione da parte del personale delle proprie esigenze familiari.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

A decorrere dal 12 aprile 2021, le richieste di lavoro part-time saranno concesse con durata tra 12 e 24 mesi in base alle esigenze che motivano la richiesta.

Abbiamo inserito nell'accordo un tempo massimo di 3 mesi, ridotto a 1 mese per casi di particolare gravità, previsto dalla Azienda per riscontrare la domanda.

È prevista la possibilità per le colleghe che rientrano dalla maternità, nonché per il padre, e comunque entro il terzo anno di vita del bambino di richiedere il part time fino a 24 mesi di durata.

Le richieste in corso già presentate nell'ex Gruppo UBI saranno tenute in considerazione e inserite sui sistemi ISP.

Mobilità territoriale

Con riferimento alla mobilità territoriale, come per gli altri istituti non indicati nell'accordo, si applica per il Personale UBI la normativa aziendale di provenienza, per tutti i trasferimenti che avverranno fino alla fine dell'anno.

L'impegno assunto dall'Azienda su nostra raccomandazione è quello di limitare il più possibile la mobilità evitando di creare disagi per i colleghi dell'intero Gruppo. Vista la notevole difformità di trattamenti sul tema mobilità tra le normative ISP e UBI ci riserviamo con l'Azienda un successivo confronto nel percorso di armonizzazione che proseguirà dopo il 12 Aprile, in modo da giungere a un trattamento che possa essere uniforme per tutto il Gruppo.

Accordo PVR 2021

Abbiamo concluso nella stessa nottata anche l'accordo sul PVR 2021, che ha apportato novità e miglioramenti rispetto al PVR 2020, a partire da un significativo **incremento del bonus pool** complessivo pari a 110 milioni di euro a fronte degli 85 milioni del precedente anno.

L'attuale impianto prevede anche delle novità relativamente alle componenti del premio.

Non vi è più la distinzione tra premio base e premio aggiuntivo, ma ci sarà una **unica fascia base del premio** (per un costo complessivo di circa 76 milioni del bonus pool) erogabile nella misura del 100%, come in passato, se il Risultato Corrente Lordo di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget.

Il **premio di eccellenza** (per un costo complessivo di circa 34 milioni del bonus pool), sarà erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, e se sono conseguite, analogamente agli anni passati, performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT.

Il bonus pool complessivamente considerato viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%.

Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo Risultato Corrente Lordo di Gruppo.

Riportiamo la tabella che sintetizza criteri di erogazione del premio.

A breve predisporremo la specifica **Guida Uilca al PVR 2021**.

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato di Divisione rispetto al valore di budget			
		> 0 e < =90%	>90 e < = 95%	> 95 e < 100	>= 100%
> 0 e <= 90%	BASE	80%		90%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
>90 e < =95%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta			50%
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta		50%	75%
> =100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta	50%	75%	100%

Assegno per familiari portatori di handicap

Abbiamo ottenuto un aumento a 5.000 euro dell'importo riconosciuto a tutto il personale del Gruppo con familiari a carico portatori di handicap grave.

A decorrere da quest'anno tale importo massimo di 5.000 euro verrà riconosciuto a tutti i dipendenti con familiare a carico convivente (coniuge/unito civilmente o convivente di fatto, figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (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'invaldità 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").

Date le opportunità offerte dalla vigente normativa fiscale tale importo sarà accreditata entro il mese di giugno sul Conto sociale.

Abbiamo ottenuto che il personale Ubi che non rientri nell'applicazione della provvidenza, ma che ai sensi della previgente normativa Ubi ne avrebbe avuto diritto, in via eccezionale per il 2021 la riceva.

Questa delicata e per noi importante tematica formerà oggetto di valutazione di interventi di cui possa essere destinatario l'intero personale del Gruppo nell'ambito delle iniziative di solidarietà che entrambi i gruppi originari avevano già sviluppato. La **Uilca** guarda con favore alla possibilità di futuri sviluppi in merito.

Pacchetto giovani

Abbiamo introdotto, sempre a decorrere dal 12 aprile 2021, un *pacchetto giovani* per chi al momento dell'assunzione nell'ambito delle aree professionali abbia un'età inferiore a 30 anni e che prevede:

- **una contribuzione datoriale alla previdenza complementare del 6%**, nei primi 5 anni dall'assunzione, in seguito sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista per il personale del Gruppo oggi pari al 3,50%

- che entro 10 anni dall'assunzione sia erogato un **premio casa** nel caso di acquisto della 1° casa di residenza dell'importo di 1.750 euro ed un **bonus nascita figli** dell'importo di 1.000 euro per ciascun figlio.

Le previsioni in oggetto sostituiscono quanto già riconosciuto in Ubi in base all'accordo 26 luglio 2017.

Condizioni agevolate

La normativa in materia di condizioni agevolate del Gruppo ISP verrà applicata a decorrere dal 12 aprile al personale ex Gruppo UBI in servizio, compreso il personale esodato e pensionato.

Le **aperture di credito per elasticità di cassa**, che prevedono massimali più alti nella normativa ex UBI, saranno conservate in questi limiti fino alla fine dell'anno.

Su nostra sollecitazione, l'Azienda si impegna a porre attenzione a situazioni particolari che eccederanno i nuovi limiti ISP con soluzioni di rientro che possano agevolare la collega o il collega.

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

Abbiamo anche ottenuto l'impegno dell'Azienda 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

I tre pilastri del welfare di gruppo

Attività ricreative e culturali

Dal 12 aprile 2021 tutto il personale ex UBI in servizio a tale data è iscritto all'**Associazione Culturale, Ricreativa e Sportiva dei Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo (ALI)**.

Ne faranno parte anche coloro che hanno aderito al Fondo di Solidarietà a seguito dell'accordo 29 settembre 2020.

Come da prassi, **l'iscrizione è automatica**, per cui coloro che non volessero aderirvi dovranno presentare revoca nei successivi 6 mesi. Data la consolidata e positiva esperienza di Ali, che negli anni ha visto crescere le adesioni riteniamo che l'associazione, nata con accordo sindacale e con l'ottenimento della contribuzione a carico dell'Azienda trovi apprezzamento anche fra le colleghe e colleghi ex Ubi.

L'adesione ad ALI invece non è automatica, ma potrà avvenire solo su richiesta da effettuare entro il 31 ottobre prossimo, per gli ex dipendenti cessati per pensionamento in base all'accordo 29 settembre 2020 o che al 12 aprile 2021 risultino iscritti ai Circoli dell'ex Gruppo UBI, o che siano 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.

Abbiamo chiesto che vengano tenute in considerazione le zone storiche di insediamento dell'ex Gruppo UBI ai fini dell'individuazione dei Consigli Territoriali che saranno operativi dal 1° gennaio 2022.

Assistenza sanitaria integrativa

Fino alla fine dell'anno verranno conservate le coperture di assistenza sanitaria per il Personale di provenienza UBI, in servizio o aderente al Fondo di Solidarietà.

Entro il 31 ottobre prossimo riprenderà il confronto con l'Azienda per definire le modalità di confluenza delle attuali Casse di Assistenza UBI nel Fondo Sanitario Integrativo ISP a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Previdenza complementare

L'accordo prevede la possibilità di trasferimento nel **Fondo Pensione a CONTRIBUZIONE DEFINITA del Gruppo Intesa Sanpaolo** a decorrere dal 1° gennaio 2022, delle posizioni

relative ai Fondi di previdenza complementare dell'ex Gruppo Ubi. Le modalità verranno dettagliate entro il 31 ottobre prossimo.

Per il caso particolare di posizioni aperte presso Fondi esterni, come PreviBank per esempio, per usufruire del contributo datoriale occorre aprire entro il 31 ottobre prossimo una posizione nel Fondo Pensione a CONTRIBUZIONE DEFINITA del Gruppo ISP, con la possibilità di trasferire, anche successivamente alla nuova iscrizione la posizione del vecchio Fondo.

Abbiamo comunque salvaguardato tutti i colleghi ex UBI assicurando loro un **contributo datoriale minimo del 3,5 %** con decorrenza dal 1° luglio 2021 in caso di iscrizione al Fondo Pensione a CONTRIBUZIONE DEFINITA del Gruppo ISP, salvo il caso sia previsto un **trattamento più favorevole** che prevede una quota maggiore, che sarà comunque **preservata**.

Entro il mese di ottobre saranno definite anche le condizioni per poter procedere con decorrenza dal 1° marzo 2022 al trasferimento delle posizioni degli iscritti a Fondi dell'ex Gruppo UBI a prestazione definita o a formulare l'offerta di capitalizzazione della posizione individuale secondo le regole che saranno individuate dalle Fonti Istitutive stesse.

Abbiamo anche definito, in analogia con quanto già previsto nell'ambito del Gruppo ISP, di regolare la possibilità di conferimento del cosiddetto TFR pregresso anche per il personale iscritto a Fondi pensione del Gruppo Ubi. Pertanto 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 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 ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nei successivi 24 mesi dalla richiesta. In questa prima fase, così come previsto per il personale ISP, la possibilità di conferire il TFR pregresso è consentita anche a chi 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.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo