

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO ISP

CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

VADEMECUM

INTEGRAZIONE

ex Gruppo Ubi in Isp



ACCORDO

14 Aprile 2021

Con la trattativa svoltasi a partire dai primi giorni di febbraio 2021, il 14 aprile u.s. è stato raggiunto l'accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo. Il percorso, ancora in atto, prevede una serie di ulteriori passaggi che dovranno portare, **entro il mese di ottobre 2021, alla completa armonizzazione** dei trattamenti economico/normativi da applicare a tutto il personale del Gruppo ISP. Nel frattempo, per taluni argomenti, si sono stabilite regolamentazioni comuni e armonizzate alcune normative ricorrendo alla previsione più favorevole già esistente nei due Gruppi.

Le previsioni comuni riguardano i seguenti argomenti:

- Prestazione lavorativa e orario di lavoro
- Part Time
- Banca del tempo
- Sospensione volontaria attività lavorativa
- Tipologie di permesso retribuito
- Ticket pasto
- Contributo per i familiari portatori di handicap grave
- Il nuovo "Pacchetto giovani"

Tra le normative ISP, oggetto di **immediata applicazione**, indichiamo qui le previsioni in materia di **Ruoli e Figure professionali e percorsi di sviluppo professionale**, per le quali abbiamo illustrato le specificità (alcune delle quali a beneficio del personale già ISP) in un paragrafo successivo.

I trattamenti **economico/normativi** relativi all'orario di lavoro e alla prestazione lavorativa saranno quelli definiti dalla contrattazione ISP, ma la materia (con particolare riguardo alle indennità di turno) sarà nuovamente oggetto di trattativa nei prossimi mesi.

Per i **rapporti bancari e i finanziamenti dei dipendenti**, le condizioni agevolate del Gruppo ISP saranno immediatamente applicate per le nuove richieste/concessioni.

Sempre per quanto riguarda il personale dell'ex Gruppo UBI, le restanti disposizioni negoziali di secondo livello, già applicate nel medesimo Gruppo e non diversamente regolamentate nell'accordo di integrazione, saranno mantenute fino alla fine

dell'anno, a condizione che le parti non definiscano anticipatamente diverse pattuizioni nell'ambito del processo di armonizzazione.

Sarà comunque ricercato un accordo condiviso su tutti gli argomenti entro il 31 ottobre 2021. Se ciò non avvenisse le parti si incontreranno entro il 15 dicembre 2021 per cercare ulteriori nuove soluzioni.



Già sin dal 12 aprile 2021 è stata prevista **L'ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE**, che analizzerà le segnalazioni di comportamento non conformi a quanto stabilito dall'accordo nazionale su questa materia, al fine della valorizzazione delle persone e nel rispetto dei principi di responsabilità, fiducia e trasparenza a cui fa riferimento anche il Gruppo ISP.

La Commissione dovrà essere uno strumento volto a **contrastare le indebite e non più accettabili pressioni commerciali** che gravano in particolare sulla Rete: la sua azione dovrà essere definita e rafforzata dal nuovo accordo del Gruppo sulle politiche commerciali che le parti si sono impegnate a definire entro il 31 ottobre 2021.

Entro il mese di ottobre 2021 il confronto si svolgerà su tutte le materie relative alla contrattazione di II livello, anche completando o integrando gli argomenti già affrontati. In particolare, è già stato previsto che saranno oggetto di confronto le seguenti materie:

- assistenza sanitaria integrativa
- previdenza complementare
- buono pasto
- borse di studio ex UBI e permessi di studio
- contributo monoreddito ex UBI
- mobilità territoriale e professionale
- ruoli e percorsi di sviluppo professionale
- permessi retribuiti
- indennità di turno
- condizioni agevolate

Nell'ambito del processo di integrazione e quale parte integrante del Contratto di II livello, è stato anche raggiunto un ulteriore accordo riguardante il Premio Variabile di Risultato per il 2021 (con erogazione nel 2022).

TRATTAMENTI ECONOMICI

Personale Ex Ubi

Sono **salvaguardati come retribuzione fissa i trattamenti economici** a favore dei colleghi provenienti dall'ex Gruppo UBI, sia individuali sia collettivi, **già in godimento** alla data dell'incorporazione.



Rientrano fra questi gli assegni *ad personam* e le pattuizioni individuali (come ad es. il patto di non concorrenza), e le voci economiche retributive derivanti dai precedenti contratti o accordi collettivi.

Per le voci economiche suscettibili di variazione, saranno garantiti anche i relativi criteri di incremento (indicizzazioni, riparametrazioni, dinamicità, rivalutazioni ecc.).

Restano inoltre assicurati i contributi versati dall'azienda per la pensione integrativa in vigore al momento del trasferimento, come di seguito specificato nei capitoli "Pacchetto giovani" e "Previdenza complementare".



In questa prima fase, a fronte di trasferimenti effettuati dopo il 12 aprile 2021, i dipendenti manterranno temporaneamente il regime normativo originario previsto per ciascun gruppo di provenienza.

La diversità esistente fra le due normative, infatti, richiede ulteriori confronti e approfondimenti da sviluppare entro il mese di ottobre p.v.. I trattamenti di mobilità diverranno omogenei nei termini che saranno stabiliti dalle parti nel futuro accordo.

PERCORSI PROFESSIONALI

➤ Personale Ex Ubi

Dal 12 aprile 2021, ai colleghi dall'ex Gruppo UBI sono applicate le figure professionali previste in ISP, con estensione di tutta la relativa normativa in materia riguardante la Banca dei Territori (Rete e Filiali on line) e le Sedi Centrali/Strutture di Governance.

In via generale, alle Filiali/Strutture e alle Figure Professionali normate, è attribuito un "livello di complessità" al quale corrisponde un determinato inquadramento o una determinata indennità.

A tal fine, è stata definita una normativa transitoria per regolare il passaggio della rete ex UBI al nuovo impianto normativo, in particolare, per le Filiali ex Ubi, la complessità iniziale sarà determinata come media degli "indicatori" dei primi 3 mesi interi disponibili post 12 aprile 2021.

Per le corrispondenti figure di coordinamento (Direttori e Coordinatori) la nuova indennità decorrerà da maggio 2021.

Per i Direttori la precedente "Indennità di Reggenza" sarà assorbita fino a concorrenza della nuova "Indennità di Direzione" prevista in ISP.

Per le altre figure normate (Gestori) - ad esclusione dei Gestori Fol - è previsto un percorso di ingresso per la determinazione degli indicatori presi ad esame per il calcolo della complessità (valutazione professionale 2020; aderenza professionale-Teti; formazione di ruolo 2020; servizi alla clientela conteggiati nei 6 mesi interi successivi al 1° maggio 2021).

Per coloro che ricoprivano in UBI un ruolo “correlato” alle nuove figure previste in ISP, la decorrenza dell’Indennità di Ruolo e del relativo consolidamento decorrerà da gennaio 2021, anziché da maggio 2021.

➤ **Personale Isp**

Anche al personale ISP, già in percorso ad aprile 2021, il **consolidamento** della relativa indennità sarà **ridotto di 4 mesi**.

Considerata la particolare complessità della materia, rimandiamo per ogni approfondimento alla Guida Ruoli e Figure Professionali ([CLICCA QUI](#)).

➤ **Personale Isp - Personale Ex Ubi**

In seguito alla costituzione ad aprile 2021, nell’ambito della Divisione Banca dei Territori, della **Direzione Agribusiness**, sono state introdotte le nuove figure professionali di: Direttore, Coordinatore, Gestore Agribusiness.

Si è convenuto che, a partire dal mese di giugno, le parti si incontreranno per completare la regolamentazione dei Ruoli e Percorsi Professionali per l’intero Gruppo ISP e per verificare l’applicazione dell’integrazione della rete ex UBI.



NORME SULLE PRESTAZIONI E ORARIO DI LAVORO

Personale Isp ed ex Ubi

Dal 12 aprile 2021 trova applicazione per tutto il personale la normativa relativa alla prestazione lavorativa e all'orario di lavoro del Gruppo ISP.

Per le materie riguardanti: reperibilità, turni e prestazioni effettuate in giornate non lavorative, trovano applicazione i trattamenti economico/normativi applicati in ISP. Conseguentemente, le indennità previste da UBI non sono più in vigore, ferma restando la possibilità di tornare su tale questione anche durante i successivi passaggi sull'armonizzazione contrattuale.

PART-TIME

➤ Personale Ex Ubi

Il personale part-time alla data d'incorporazione manterrà le condizioni già concordate, ferma restando la possibilità di una modifica dell'orario d'ingresso e/o uscita nella misura massima di 30 minuti, esclusivamente nel caso in cui sia variato l'orario della propria unità produttiva o quello della filiale/struttura di diversa assegnazione. Le domande già presentate in UBI, riguardanti la trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, saranno tenute in considerazione e inserite sui sistemi ISP per la loro valutazione.



➤ Personale Isp - Personale Ex Ubi

Per le nuove trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale sono previste durate tra i **12 e 24 mesi**, nei limiti orari settimanali previsti dal vigente CCNL.

Per il Part-time richiesto al rientro dalla **maternità** o entro il terzo anno di vita del bambino anche da parte del padre, la durata prevista sarà di 24 mesi, salva diversa richiesta del/della collega.

BUONO PASTO

➤ **Personale Ex Ubi**

A decorrere dal **1° luglio 2021** saranno applicate le previsioni ISP in tema di buono pasto, con il relativo aumento del valore a **€ 7,00** per i dipendenti a Full time e per i Part time che esercitano l'intervallo.

L'importo del buono pasto sarà erogato interamente anche a tutti i dipendenti che prestano servizio presso unità organizzative site nei comuni dotati di mensa.

➤ **Personale Isp - Personale Ex Ubi**

Al personale a tempo parziale che non effettua l'intervallo sarà ora erogato un buono pasto elettronico del valore di **€ 5,29** (estensione norma UBI).

CONTRIBUTO IN FAVORE DI FAMIGLIARI DISABILI

➤ **Personale Isp**

L'importo in precedenza previsto da ISP a favore di un familiare convivente a carico con disabilità grave è aumentato a **€ 5.000**.

Qualora si sia in possesso di una certificazione medica di "non autosufficienza" l'importo sarà accreditato sul "Conto Sociale", ed utilizzato per il rimborso delle spese sostenute per i servizi di assistenza per il suddetto familiare.

In mancanza della certificazione di "non autosufficienza" l'importo sarà erogato in busta paga con la retribuzione di giugno.

➤ **Personale Ex Ubi**

Per il personale proveniente dall'ex Gruppo UBI, solamente per il 2021, saranno considerati i precedenti requisiti, fermo il riconoscimento, in sostituzione dell'assegno circolare intestato alla persona disabile, delle modalità di erogazione sopra descritte.

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

	<p>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</p> <p>Il contributo del datore di lavoro alla previdenza complementare integrativa sarà del 6% e sarà riconosciuto per un periodo di 5 anni dalla data di assunzione. Trascorso tale periodo sarà applicata l'aliquota minima tempo per tempo prevista (attualmente 3,50%).</p>
	<p>ACQUISTO 1ª CASA</p> <p>In caso di acquisto della prima casa entro 10 anni dall'assunzione, l'azienda riconoscerà un importo lordo <i>una tantum</i> di € 1.750, con possibilità di richiedere alternativamente il riversamento di tale somma al Fondo Pensione.</p>
	<p>BONUS NASCITA FIGLI</p> <p>In caso di nascita figli entro 10 anni dall'assunzione, l'azienda riconoscerà un importo lordo <i>una tantum</i> di € 1.000 per figlio, versato in un rapporto vincolato al minore o, in alternativa, alla posizione individuale di previdenza complementare accesa dal dipendente a favore del figlio.</p>

ATTIVITÀ RICREATIVE E CULTURALI

Personale ex Ubi



Dal 12 aprile tutti gli ex dipendenti provenienti dall'ex Gruppo UBI sono membri di diritto dell'Associazione Culturale Ricreativa e Sportiva del Gruppo Intesa (ALI), con applicazione delle previsioni stabilite per i soci ordinari.

Il **costo annuale** d'iscrizione ad "ALI Nazionale" attualmente è pari a euro **10** per un socio ordinario o euro 15 se viene iscritto anche il nucleo familiare.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Personale ex Ubi

Fondi a Contribuzione definita

Il Fondo Pensione del Gruppo ISP è stato individuato quale fondo di riferimento per continuare ad assicurare il trattamento di previdenza complementare al personale proveniente dall'ex Gruppo UBI.

Entro ottobre 2021, e con efficacia dal 1° gennaio 2022, le Fonti Istitutive dovranno provvedere ad individuare le modalità per consentire il trasferimento delle posizioni individuali in essere nei seguenti Fondi Pensione:

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

I colleghi che hanno posizioni di pensione integrativa presso Fondi pensione Aperti, per continuare a beneficiare del contributo aziendale dovranno aprire una posizione presso il Fondo Pensione del Gruppo ISP.

L'adesione dovrà essere perfezionata entro il 31 ottobre 2021, con riconoscimento del contributo nel Fondo del Gruppo ISP dal 1° novembre. L'eventuale trasferimento della posizione in essere presso il fondo esterno potrà essere effettuato anche in un momento successivo. La contribuzione del dipendente e quella aziendale saranno versate esclusivamente al Fondo Pensione del Gruppo ISP.

A decorrere dal 1° luglio 2021, l'aliquota minima a carico del datore di lavoro sarà pari al 3,50% delle voci: stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

Fondi a PRESTAZIONE definita

Anche per gli iscritti ai fondi a prestazione definita, provenienti dall'ex Gruppo UBI, i nuovi riferimenti sono i Fondi presenti nel Gruppo ISP.

Entro ottobre 2021 le Fonti Istitutive dovranno trovare le modalità per il trasferimento delle posizioni individuali con decorrenza 1° marzo 2022 o, in alternativa, per formulare un'offerta di capitalizzazione delle stesse.

In analogia a quanto già previsto nell'ambito del gruppo ISP, dal 1° giugno 2021 viene data la possibilità al personale proveniente dall'ex Gruppo UBI di chiedere il trasferimento del "TFR pregresso" (maturato fino al 31 dicembre 2006) o l'intero TFR per dipendenti di Aziende con meno di 50 dipendenti, alla posizione previdenziale individuale. Tale facoltà è esercitabile se il richiedente maturerà il requisito pensionistico AGO nei successivi 24 mesi dalla richiesta. In questa prima fase la richiesta può essere effettuata da coloro che matureranno il diritto entro il 31.12.2026



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Personale ex Ubi

Per tutto il 2021 permangono le coperture di assistenza sanitaria attualmente in essere:

- Polizza Cargeas (c.d. “Polizzone”)
- Casse di Assistenza UBI e cioè:
 - Fondo Assistenza Gruppo UBI
 - Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche

Con successivi accordi, ed entro il prossimo 31 ottobre 2021, saranno definite le modalità di confluenza delle attuali Casse di Assistenza UBI nel Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo ISP (FSI) e d’iscrizione al FSI di tutto il personale (compresi i pensionati e gli esodati) destinatario della copertura assicurativa.

CONDIZIONI AGEVOLATE

Personale ex Ubi

Dal **12 aprile 2021**, al personale proveniente dall’ex Gruppo UBI in servizio, a coloro che sono nel Fondo di Solidarietà, nonché ai pensionati ai sensi dell’accordo 29 settembre 2020, sarà **applicata la normativa in materia di condizioni agevolate presente nel Gruppo ISP** (per tutto il personale in servizio, esodati o pensionati).



❖ **I PRESTITI E I MUTUI AGEVOLATI GIÀ EROGATI O IN AMMORTAMENTO** al 12 aprile 2021 conserveranno le condizioni anche per il futuro.

❖ **LE APERTURE DI CREDITO PER ELASTICITÀ DI CASSA** concesse saranno mantenute sino al 31.12.2021 e successivamente saranno applicati i limiti previsti nel Gruppo ISP, ponendo particolare attenzione alle esposizioni eccedenti tali limiti e alle relative modalità di riconduzione ai nuovi limiti.

Le aperture di Credito, così come tutte le altre condizioni agevolate, potranno essere oggetto di confronto nell’ambito della contrattazione di secondo livello.

CONTO WELFARE

Personale ex Ubi

Saranno mantenute le previsioni del c.d. “Conto Welfare”. Gli importi 2021, che dovranno essere fruiti necessariamente sotto forma di prestazioni *welfare*, saranno utilizzabili mediante la piattaforma UBI, che resterà attiva fino al 2023.

Per le somme erogate dal 1° gennaio 2022 dovrà essere utilizzata la piattaforma ISP, per la quale si ricercherà la possibilità di ampliare le attuali casistiche di utilizzo.

TRATTAMENTO ECONOMICO AL 32° ANNO DI SERVIZIO

Personale Isp ed ex Ubi

È confermata per i colleghi ISP ed estesa per quelli provenienti dall'ex Gruppo UBI, la normativa riguardante il c.d. “32° anno di servizio”.

BENEFICIARI	Personale inquadrato nella 3 ^a Area Professionale che maturi 32 anni di servizio a partire dal 3° livello della 2 ^a Area Professionale, e con giudizio non negativo nell'ultimo anno
DATA DI ENTRATA IN VIGORE	1° maggio 2021
MISURA	Riconoscimento del trattamento economico CCNL corrispondente a 3 ^a AP 4°Liv.

BANCA DEL TEMPO

Personale Isp ed ex Ubi

Estesa a tutto il personale del Gruppo la possibilità di fruire della Banca del Tempo e contestuale innalzamento del tetto massimo annuo pro-capite utilizzabile a 20 giornate. Conseguentemente, anche la dotazione annua (fissa) versata dall'azienda è aumentata a 65.000 ore.



SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (SVL)

➤ **Personale Ex Ubi**

Estesa a tutto il personale del Gruppo la possibilità di utilizzare le giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa (massimo 20 giorni).

➤ **Personale Isp - Personale Ex Ubi**

Per assenze motivate dalle seguenti esigenze sarà possibile, previa autorizzazione dell'azienda, superare il limite dei 20 giorni annui.

CAUSALI CHE PERMETTO DI SUPERARE IL LIMITE DEI 20 GIORNI ANNUI	
Familiari portatori di HANDICAP GRAVE ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap	
ANZIANI E/O MALATI (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto)	
FIGLI DI ETÀ	inferiore ai 3 anni
	compresa tra i 3 e gli 8 anni
	compresa tra gli 8 e i 12 anni
	superiore ai 12 anni
	

Per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti, questi ultimi andranno fruiti preventivamente

ASSISTENZA A GENITORIALITÀ

Personale Isp ed ex Ubi

Per tutte le nascite successive al 12 aprile 2021, i giorni di **permesso a favore del padre** da fruire nei primi 5 mesi dalla nascita (che nel Gruppo ISP sono aggiuntivi rispetto ai 10 giorni obbligatori previsti dalla legge) sono aumentati a **6**, mentre sono 12 in caso di parto gemellare e 18 per parto plurigemellare.

Viene **introdotto un nuovo permesso retribuito finalizzato all'accompagnamento al Pronto Soccorso dei figli e/o del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.**



PRESTAZIONI IN CASO DI PREMORIENZA / COPERTURA ASSICURATIVA PER INABILITA' O MORTE PER INFORTUNIO

Personale ex Ubi

Tali previsioni rimangono in essere per dipendenti ex UBI fino al 31 dicembre 2021. Eventuali nuove soluzioni saranno oggetto di confronto durante la futura trattativa di secondo livello.