

Incorporazione Ubi-Intesa, firmato accordo sindacale per 80 mila bancari

Pubblicato: Mercoledì 14 Aprile 2021



È stato firmato l'accordo tra le parti sociali per **l'incorporazione del gruppo Ubi in Intesa**. L'incorporazione ha portato all'istituto di credito torinese un **migliaio di filiali in più**, per un totale di **2,4 milioni di clienti** e **2,6 milioni di conti correnti**. In provincia di Varese le filiali passate a Intesa sono **8** per un totale di **140 dipendenti**, che sommati a quelli di Intesa Sanpaolo formano una popolazione bancaria di oltre **700** lavoratori.

L'accordo, che interessa in tutta Italia **80mila bancari**, di cui **15 mila dipendenti ex Ubi**, prevede il mantenimento delle **pattuzioni preesistenti**, comprese quelle **ad personam** e tutti i trattamenti di carattere collettivo e individuale, compresi gli automatismi economici o gli inquadramenti per anzianità.

Il commento di **Alessandro Frontini**, segretario provinciale della **Fabi**: «Con l'incorporazione di Ubi Banca, Intesa Sanpaolo riconferma il ruolo di prima banca italiana. È un accordo epocale perché la platea di lavoratori interessati all'accordo è composta da **80mila bancari in tutta Italia**. È stata una trattativa estenuante perché si è andati ben oltre i 50 giorni previsti per la sua conclusione. L'obiettivo era uniformare i trattamenti normativi e retributivi per tutti i dipendenti di Intesa Sanpaolo e dare una risposta a tutte le questioni che caratterizzano una contrattazione di secondo livello di questa portata, compreso un nuovo protocollo per le politiche commerciali».

ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA

Confermate le attuali forme di **assistenza sanitaria** per tutto il 2021, mentre per la **previdenza complementare** è previsto un **aumento della contribuzione minima aziendale al 3,5%** (ferme eventuali maggiori previsioni) a partire dal 1 luglio 2021. Gli attuali **cinque fondi pensione del Gruppo Ubi confluiranno al fondo pensionistico ISP** dal 1 gennaio 2022.

I **dipendenti ex Ubi part-time** conserveranno il contratto a tempo parziale sino alla scadenza, compresi **quelli a tempo determinato** con durate settimanali superiori alle previsioni del contratto collettivo nazionale. La **nuova regolamentazione del part time** nel Gruppo Intesa Sanpaolo prevede a partire dal 12 aprile 2021 che potranno essere concessi con durata di **12 e 24 mesi**. Nel caso in cui il tempo parziale sia richiesto al rientro da **maternità** o comunque **entro il terzo anno di vita del figlio/a** – anche da parte del padre – **la durata prevista sarà di 24 mesi** (salvo diversa richiesta del dipendente). La **banca dovrà dare un riscontro alle domande entro 3 mesi** (in caso di richiesta urgente il tempo è ridotto a 1 mese) ed una particolare attenzione gestionale nella concessione in questi casi. Previsto buono pasto elettronico di **5,29 euro** anche senza intervallo sia per ex Ubi che ISP. Invariato il buono pasto per i part time con intervallo e a tempo pieno.

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

Dal 12 aprile di quest'anno i **dipendenti ex Ubi** saranno inquadrati nelle **figure professionali esistenti in Intesa Sanpaolo** sia nella rete che nella governance. Per le filiali ex Ubi – sempre dalla stessa data – l'indice di complessità delle filiali sarà definita in base al dato relativo alla media dei singoli valori

mensili dei primi tre mesi interi post integrazione informatica (maggio, giugno e luglio). In attesa che venga effettuato questo calcolo sarà attribuito alle stesse il primo livello di complessità.

Le filiali ISP oggetto di razionalizzazione manterranno il livello in essere nel giorno 11 aprile 2021. Per quanto riguarda i **dipendenti ex Ubi** ai quali verrà attribuito il ruolo di **direttori di filiali o coordinatori commerciali, di relazione o imprese** vedranno applicato il calcolo dell'indennità di ruolo con decorrenza dal 1 maggio 2021, sulla base della complessità della filiale. Stessa decorrenza per il calcolo della **complessità gestita** per i dipendenti ex Ubi ai quali verranno assegnate le altre figure professionali (gestore privati, remoto, imprese, aziende retail, terzo settore ed enti) sulla base degli indicatori vigenti in ISP. Per i dipendenti ex Ubi che prima del 12 aprile 2021 ricoprivano una delle figure professionali Ubi (che verranno elencate nell'accordo) e che dal 12 aprile 2021 si vedranno attribuiti una delle figure professionali ISP la decorrenza dell'eventuale indennità di ruolo spettante sarà riconosciuta anche ai fini del consolidamento con decorrenza dal 1 gennaio 2021. I **dipendenti ex Ubi** saranno destinatari anche delle previsioni in materia di **coordinatore operativo di attività (COA)**.

TUTELA IN CASO DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La banca valuterà le circostanze di fatto di eventuali provvedimenti disciplinari prestando particolare attenzione alle **situazioni collegate all'integrazione organizzativa** e anche informatica avvenuta durante l'emergenza Covid.

MOBILITÀ

Mantenimento, per tutti i dipendenti ex UBI, sino a fine 2021 delle previsioni in essere presso Ubi. Dal **2022 verrà definita la nuova disciplina di mobilità** valevole per tutti il nuovo gruppo Intesa Sanpaolo.

COMMISSIONE POLITICHE COMMERCIALI

È stato pattuito con l'azienda 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 di segnalazioni di pressioni commerciali. Entro **il mese di maggio 2021** le parti definiranno il secondo accordo relativo alle politiche commerciali e clima aziendale ricercando la migliore soluzione possibile tra i due precedenti accordi esistenti nei Gruppi UBI e ISP.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Per tutti i dipendenti, sia ex Ubi che Isp, le **giornate di banca del tempo aumentano a 20**. Le richieste dovranno essere indirizzate direttamente al personale e saranno monitorate per non essere limitate nell'utilizzo. Entro il mese di **luglio 2021** le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli utilizzi e definire eventuali ulteriori interventi. I permessi aggiuntivi legati alla **L. 104/92** saranno **20, fruibili a 5 giorni** ogni trimestre tramite la **Banca del Tempo SVL**.

Fino a 20 giorni resta invariata la normativa ISP (richieste senza motivazione e inserite nel piano ferie o richieste successivamente durante l'anno) con possibilità di superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate previa esplicita autorizzazione dell'azienda.

TUTELA GENITORIALITÀ

Raddoppiati per tutti i **permessi per la nascita dei figli** rispetto alle previsioni di legge. I congedi parentali nei confronti del padre non sono più soggetti ad un limite di costo massimo a carico del gruppo. Previsto **un permesso retribuito per accompagnare al pronto soccorso i figli, il coniuge o convivente**.

ASSEGNI PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Dal 2021 **tutti i dipendenti con familiare convivente con handicap grave** (art 3 comma 3 l104/92 o 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 sordomutismo "sordo") a carico avranno diritto al rimborso delle spese sostenute per assistenza ai suddetti familiari per un importo di **5.000 euro**. Per il futuro verranno studiate modalità di attenzione verso i figli disabili dei dipendenti anche sull'esperienza del **"dopo di Noi"** presenti ne mondo **Ubi con Clematis onlus**.

PACCHETTO GIOVANI

Sono stati previsti interventi di sostegno per il personale di **nuova assunzione con età non superiore a 30 anni**: contribuzione datoriale alla **previdenza complementare** aumentata al 6% per 5 anni, **incentivazione all'acquisto prima casa** (entro 10 anni da assunzione) mediante un importo lordo di **1.750 euro**, alternativamente come **versamento di un contributo una tantum** alla propria posizione complementare individuale. **Accensione conto vincolato con versamento di 1.000 euro lordi** dalla nascita del figlio (anche qui alternativamente si può scegliere per versare con contributo una tantum alla posizione individuale del figlio).

CONDIZIONI AGEVOLATE

I **dipendenti ex UBI** conserveranno i **propri affidamenti per cassa (APC)** fino al 31.12.2021 con adeguamento successivo ai limiti previsti dalla normativa ISP fermo il fatto che l'azienda presterà attenzione per gli utilizzi eccedenti i nuovi limiti con soluzioni di rientro percorribili per i dipendenti. 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. Anche per il personale ex gruppo Ubi cessato per pensionamento ante ingresso in ISP (già iscritti nei fondi sanitari nelle forme di assistenza sanitaria per i pensionati o nei fondi pensioni ex gruppo ubi o ai circoli creativi ex gruppo ubi o richiedano iscrizione ad Ali nei tempi previsti).

CIRCOLO RICREATIVO ALI

Per i dipendenti in servizio attivo è previsto l'iscrizione al circolo ricreativo automaticamente con **possibilità di revoca entro 6 mesi**; per i **dipendenti cessati** l'**iscrizione** invece deve pervenire ad Ali entro il **31 ottobre 2021**.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Il Bonus Pool (dato dalla somma dei rispettivi montanti di ISP e UBI) è stato incrementato in fase di trattativa di **un ulteriore 10%**. Sono state accorpate in un'unica voce la quota base e aggiuntiva, portando a una erogazione, ad esempio, di un minimo di **660 euro** per il gestore base e di **750 euro** per il gestore privati, oltre gli eventuali **120 euro** per le Ral sotto i 35.000 euro. **Novità: il premio base è ridotto del 50% in caso di valutazione negativa** (inadeguato). I sindacati non hanno ritenuto di sottoscrivere il Set (sistema incentivante per la Tutela) in quanto ad esclusivo appannaggio della banca con importi di riferimento non certi (l'importo tabellare comunicato non è spesso quello percepito dai dipendenti) e **fonte di pressioni commerciali**.

CONTO WELFARE

Per i dipendenti ex UBI saranno mantenute le previsioni relative al c.d. "Conto Welfare" per le somme erogate nel 2021 con **possibilità di fruizione fino al 31 gennaio 2023** con le modalità già in essere presso Ubi. Dal **2022 sarà utilizzata la piattaforma ISP**, ricercando anche la possibilità di ampliare le soluzioni utilizzabili sulla base della normativa tempo per tempo vigente. Le organizzazioni sindacali insistono per cercare di portare l'azienda ad **attivarsi per una migliore condizione di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori pressati e stremati**. È un aspetto che, secondo i sindacati, l'azienda non vuole vedere perciò l'insediamento della commissione politiche commerciali con la presenza dei

territori sarebbe il primo passo per affrontare i problemi segnalati dai lavoratori. «Entro il **mese di maggio 2021** – fa sapere il sindacato, – si dovrà giungere ad un **accordo esigibile** per **arginare un fenomeno giunto a livelli gravissimi**». Per quanto non disciplinato in questo primo accordo i dipendenti ex Ubi conservano le loro previsioni economico e normative collettive fino alla fine dell'anno. Il terzo accordo è previsto entro il 31 ottobre 2021, o comunque entro il 15 dicembre 2021.

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it