



Gruppo Intesa Sanpaolo



UBI Banca



Gruppo BPER

L'ACCORDO 30 DICEMBRE 2020 SULLA CESSIONE DI RAMI DI AZIENDE A BPER

L'accordo sottoscritto il 30 dicembre 2020 sulla cessione di rami di aziende a BPER rappresenta un **risultato importante** non solo per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nell'operazione, ma per l'intero settore bancario.

Come illustriamo in maniera dettagliata in questo approfondimento, l'intesa interviene su diversi ambiti:

- **difesa dei livelli occupazionali,**
- **diritti di natura contrattuale e di carattere individuale,**
- **tutela e valorizzazione delle competenze e della professionalità,**
- **misure di conciliazione.**

In particolare, per quanto riguarda la disciplina contrattuale applicabile, a fronte della proposta avanzata inizialmente da BPER di mantenere la normativa delle aziende di provenienza fino al 31 dicembre 2021 (data oltre la quale gran parte delle previsioni sarebbero state oggetto di revisione), **l'accordo "mette in sicurezza" nel tempo i trattamenti economici** di natura fissa, compresi quelli indiretti legati alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Permangono le riserve di parte sindacale su alcuni dei criteri adottati per la definizione del perimetro dei rami oggetto di cessione, riserve rispetto alle quali l'azienda, ancora a poche ore dalla firma dell'accordo, ha ribadito la propria posizione, affermando che in base alle previsioni di legge l'individuazione del ramo è di esclusiva competenza del cedente e dell'acquirente.

Per parte nostra abbiamo comunque voluto rappresentare la "non condivisione" delle Organizzazioni sindacali per le scelte che hanno riguardato dipendenti in regime di distacco, nonché l'esclusione dal ramo ceduto di coloro che per mere ragioni amministrative erano assegnati in UBI a unità produttive "fittizie": in particolare lavoratrici in maternità e "lungo-assenti", per i quali abbiamo rivendicato soluzioni adeguate.

Nel complesso giudichiamo assai positiva l'intesa raggiunta, ritenendo che i criteri contenuti rappresentino un primo passo nella giusta direzione per l'incorporazione di UBI in ISP, nonché favorevoli linee guida per tutto il settore.

SOMMARIO

Tutela dei livelli occupazionali - Assunzioni correlate alle uscite	2
<i>Uscite per esodo incentivato e assunzioni</i>	2
Disciplina contrattuale applicabile	3
<i>Salvaguardia dei trattamenti economici</i>	3
Normativa BPER applicabile già dalla data del trasferimento	3
<i>Inquadramenti</i>	3
<i>Banca del tempo</i>	4
<i>Smart working - Smart learning</i>	4
Formazione	4
Mobilità territoriale	4
Part time	4
Previdenza complementare	5
<i>TFR pregresso</i>	5
Assistenza sanitaria integrativa	5
<i>Assistenza sanitaria integrativa per Esodati/Pensionati</i>	5
Premi aziendali - Sistema incentivante	6
<i>Conto welfare</i>	6
LECOIP ISP	6
Premio di fedeltà e/o anzianità ISP	6
Rapporti bancari	6
Circoli ricreativi	7
Ferie	7
Sospensione volontaria dell'attività lavorativa	7
Tutele	8
<i>Bridge Banks</i>	8
Maternità e lungo-assenti non inclusi nei rami d'azienda ceduti a BPER	8

TUTELA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI - ASSUNZIONI CORRELATE ALLE USCITE¹

Come formalmente dichiarato da BPER "l'operazione di acquisizione non determina di per sé né esternalizzazione di personale né riduzione di personale".

Sono pertanto salvaguardati i rapporti di lavoro interessati, nonché le opportunità e i percorsi di sviluppo professionale e di carriera.

USCITE PER ESODO INCENTIVATO E ASSUNZIONI²

Con riferimento all'accordo in tema di uscite e assunzioni sottoscritto in ISP il 29 settembre 2020, BPER darà corso ai relativi adempimenti nel rispetto delle condizioni, regole e modalità già concordate, nei confronti di coloro che abbiano presentato una **domanda di esodo risultata valida**.

¹ VERBALE DI ACCORDO TRASFERIMENTO DI RAMI DI AZIENDE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO A BPER BANCA - 30 dicembre 2020 - Premesse

² Punto 6) lettere k) l)

Rispetto alle uscite che ne deriveranno sarà garantita una sostituzione con **assunzioni a tempo indeterminato per un numero non inferiore al 50% delle uscite** stesse. Le assunzioni verranno effettuate tenendo conto dei fabbisogni che si determineranno nei territori per effetto delle uscite.

DISCIPLINA CONTRATTUALE APPLICABILE³

Dalla data di cessione dei rami d'azienda il rapporto di lavoro del personale trasferito proseguirà senza soluzione di continuità con BPER con applicazione del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente e di quanto stabilito dall'accordo 30 dicembre 2020.

L'accordo prevede il **mantenimento dei trattamenti economici e normativi attualmente in capo al personale ceduto fino al 31 dicembre 2021**, data entro la quale le Parti negozieranno un **percorso di armonizzazione complessivo** (che riguarderà pertanto tutta BPER).

SALVAGUARDIA DEI TRATTAMENTI ECONOMICI⁴

La revisione che porterà all'armonizzazione contrattuale non interesserà i **trattamenti economici** che sono in ogni caso **salvaguardati, senza limiti temporali**.

Ciò varrà sia per quanto deriva da accordi e contratti collettivi, sia per gli assegni *ad personam* e per eventuali pattuizioni individuali (quali, per esempio, patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso per cui varranno i criteri di recesso comunicati a ciascun dipendente).

Nel caso di voci economiche soggette a variazione (perché correlate, per esempio, all'inquadramento attribuito, o in quanto da rivalutare in base agli aumenti di CCNL, ecc.) sono salvaguardati anche i criteri di incremento.

Rimangono inoltre garantite le contribuzioni a carico azienda relative alla **previdenza complementare** e all'**assistenza sanitaria integrativa** in essere all'atto della cessione, come specificato di seguito ai capitoli relativi.

NORMATIVA BPER APPLICABILE GIÀ DALLA DATA DEL TRASFERIMENTO

INQUADRAMENTI⁵

Al personale di provenienza UBI e ISP sarà **applicata, a partire dal trasferimento** dei rami di aziende, la **normativa in essere presso BPER in tema di inquadramenti**.

I periodi pregressi svolti in mansioni equivalenti in UBI e in ISP non verranno immediatamente presi in considerazione, ma, al fine della loro valorizzazione, saranno oggetto di confronto nell'ambito dell'accordo di **armonizzazione**.

Al **personale di provenienza ISP destinatario degli accordi in materia di ruoli e figure professionali - percorsi di sviluppo professionale**, le previsioni che vi sono contenute continueranno a trovare applicazione fino alla data del 31 dicembre 2021 se migliorative rispetto ad analoghe previsioni BPER, a condizione che sia ricoperta una simile figura professionale.

Per quanto attiene gli **automatismi** economici o inquadramentali per anzianità (ivi compresa la complessiva regolamentazione in tema di fungibilità nell'ambito della terza area professionale prevista in ISP), BPER riconoscerà fino al 31 dicembre 2021 le previsioni in essere presso le aziende cedenti; successivamente a tale data gli automatismi saranno oggetto di confronto nell'ambito dell'accordo di armonizzazione.

³ Punto 2) - Premesse

⁴ Punto 3)

⁵ Punto 6) lettera b)

Quanto ottenuto in tema di inquadramenti rappresenta per le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono ruoli professionali oggetto di accordi, un risultato importante rispetto alla originaria impostazione aziendale che intendeva rinviare al percorso di armonizzazione l'applicazione delle intese di BPER.

La soluzione individuata fornisce una **prima risposta al personale di UBI su cui gravava un "vuoto normativo"** che ora viene in parte colmato. D'altra parte come ci eravamo prefissati **salvaguarda i percorsi avviati in ISP**, sempreché la contrattazione di BPER non offra previsioni di maggior favore, valorizzando i risultati ottenuti anche recentemente dalla contrattazione aziendale.

BANCA DEL TEMPO⁶

La Banca del tempo sarà regolata in base all'accordo sindacale sottoscritto in BPER il 28.10.2020.

SMART WORKING - SMART LEARNING⁷

In tema di *Smart working* saranno applicate le previsioni del vigente CCNL.

Lo *Smart learning* sarà fruibile attraverso la piattaforma e le modalità operative esistenti in BPER.

FORMAZIONE⁸

Nel corso della trattativa BPER ha illustrato il piano di comunicazione, formazione e assistenza rivolto al personale trasferito, i cui elementi essenziali sono richiamati dall'accordo, che stabilisce inoltre che le attività di formazione/addestramento previste siano 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**, misure individuate anche con il coinvolgimento di OO.SS. e RR.LL.SS.. In caso di formazione erogata a distanza (anche in relazione all'emergenza epidemiologica) sarà favorita la modalità in *Smart learning*.

MOBILITÀ TERRITORIALE⁹

Con riferimento alla mobilità territoriale al personale trasferito saranno applicate fino a 31 dicembre 2021 le previsioni delle aziende cedenti.

Alle lavoratrici e ai lavoratori di BPER direttamente impattati dalla riorganizzazione derivante dalla cessione dei rami d'azienda e soggetti a mobilità territoriale, verranno applicati i **trattamenti economici stabiliti dall'accordo relativo al Piano Industriale del Gruppo BPER** (più favorevoli rispetto a quelli previsti in BPER per i casi di pendolarismo ordinario).

Successivamente i trattamenti di mobilità saranno oggetto del percorso di armonizzazione avente l'obiettivo di definire un impianto coerente per tutta la contrattazione di BPER.

PART TIME¹⁰

I Part time in essere conserveranno in BPER le condizioni pattuite, fatta salva la possibilità di una **modifica dell'orario nella misura massima di 30 minuti** in relazione all'orario di ingresso e/o uscita, esclusivamente nel caso in cui sia variato l'orario dell'unità produttiva di assegnazione o si sia assegnati ad altra filiale/ufficio.

La modifica dell'orario non potrà eccedere i 30 minuti - fino a scadenza del contratto a part time - anche nel caso di assegnazione a strutture dove sono previsti **turni**.

⁶ Punto 6) lettera d)

⁷ Punto 6) lettera a)

⁸ Punto 5)

⁹ Punto 6) lettera n)

¹⁰ Punto 3 ter)

I rapporti di lavoro a tempo parziale in scadenza entro il 31.12.2021 saranno prorogati automaticamente di 24 mesi, salvo diversa richiesta della lavoratrice o del lavoratore, alle stesse condizioni previste dai contratti in essere, salvo eccezionali ragioni tecnico/organizzative/produttive.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE¹¹

Per tutto il 2021 viene salvaguardata la possibilità di mantenere l'iscrizione all'attuale Fondo pensione ricevendo la contribuzione aziendale nella misura prevista nell'azienda di provenienza (comprese eventuali dinamiche di variazione, che sono salvaguardate nel tempo).

Dal 2022 la contribuzione datoriale verrà garantita solo in caso di adesione a uno dei **Fondi BPER** (attualmente **Arca** e **Previbank**, ai quali sarà possibile aderire sin dalla cessione beneficiando del contributo datoriale).

I **dipendenti trasferiti ad oggi non iscritti alla previdenza complementare** potranno aderire sin dalla cessione a uno dei Fondi BPER con riconoscimento della contribuzione a carico azienda (quindi non dovranno attendere l'armonizzazione contrattuale).

TFR PREGRESSO

I dipendenti trasferiti potranno conferire al Fondo pensione il TFR maturato fino al 31.12.2006 rimasto in azienda¹².

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA¹³

Per il **2021** sono **confermate le attuali coperture delle aziende di provenienza**:

- Per il personale di provenienza UBI: Polizza Cargeas (c.d. "Polizzone") - Fondo Assistenza Gruppo UBI - Assistenza Sanitaria Banca delle Marche
- Per il personale di provenienza ISP: Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo ISP

Dal 1° gennaio 2022, fermo restando l'impegno a garantire una adeguata copertura sanitaria, nel caso in cui la contribuzione a carico dell'azienda risultasse inferiore a quella prevista nel 2020, la **differenza** verrà **devoluta alle posizioni di welfare** (previdenza e/o assistenza) di ciascun lavoratore/trice. Gli eventuali **differenziali negativi** non graveranno direttamente sulle singole posizioni, ma saranno considerati nel più ampio accordo di armonizzazione.

In caso di **personale** che risultasse **privo di forme di assistenza sanitaria integrativa**, l'azienda si impegna a concordare con le OO.SS di BPER soluzioni adeguate a far data dal 1° gennaio 2022.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER ESODATI/PENSIONATI

A coloro che accederanno all'esodo in virtù dell'accordo 29.09.2020, fino al mese precedente al percepimento della pensione sarà garantita:

- per il personale già iscritto al Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, l'iscrizione al Fondo stesso in essere tempo per tempo per il personale in servizio;
- per il personale dell'ex Gruppo UBI la copertura di assistenza sanitaria in essere tempo per tempo per il personale in servizio della medesima società di appartenenza e/o medesima provenienza alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'azienda).

¹¹ Punto 6) lettera g)

¹² Riguardo al TFR accumulato in anni successivi al 1° gennaio 2007 e versato al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS, l'INPS ha escluso la possibilità di trasferimento al Fondo di previdenza complementare al quale il dipendente si è iscritto (messaggio INPS n. 413/2020).

¹³ Punto 6) lettera h)

PREMI AZIENDALI - SISTEMA INCENTIVANTE¹⁴

Ove spettanti il **Premio aziendale UBI** e il **Premio Variabile di Risultato (PVR) ISP** per il **2020** saranno gestiti operativamente da BPER, con possibilità di fruire dei trattamenti **welfare** sulla **piattaforma aziendale BPER**.

La stessa piattaforma accoglierà eventuali spettanze relative ai **Sistemi incentivanti** applicati per il **2020** (tra cui, per esempio, Olympiqs per UBI e Premio SET per ISP).

L'eventuale **credito welfare residuo** di pertinenza dei dipendenti provenienti da **UBI**, già maturato e non ancora fruito alla data della cessione, verrà trasferito e gestito da BPER.

Eventuali **giornate di permesso derivanti dall'accordo sul Premio aziendale di UBI** non ancora fruito alla data della cessione saranno **monetizzate**.

Per il **2021** il riconoscimento del **Premio aziendale UBI**, del **PVR ISP** e degli eventuali **Sistemi incentivanti** terrà conto del periodo di permanenza nelle aziende di provenienza (che comunicheranno a BPER i relativi importi).

CONTO WELFARE¹⁵

Nei confronti del personale trasferito da UBI verranno mantenute le previsioni relative al c.d. "Conto welfare": gli importi saranno resi disponibili mediante apposita piattaforma informatica presente in BPER.

LECOIP ISP¹⁶

Le **quote** individuali spettanti a coloro che abbiano aderito al piano LECOIP 2.0 saranno **riconosciute al termine del Piano di incentivazione** (salvo che sia risolto il rapporto di lavoro, trovando applicazione, in tal caso, la disciplina ordinaria del Piano).

PREMIO DI FEDELTÀ E/O ANZIANITÀ ISP¹⁷

Intesa Sanpaolo liquiderà, con l'ultima mensilità utile, i ratei relativi ai Premi di anzianità maturati sino al giorno precedente la data di efficacia giuridica del trasferimento.

Si ricorda che nell'ex Gruppo UBI i Premi di fedeltà sono già stati riconosciuti agli aventi diritto nel mese di giugno 2018 sulla base dei criteri definiti dall'accordo 27.01.2018.

RAPPORTI BANCARI¹⁸

Ai rapporti bancari già in essere e trasferiti con il ramo d'azienda che siano in capo a personale ceduto, continueranno in generale a essere applicate le condizioni economiche agevolate, previste presso le aziende di provenienza, fatto salvo il merito creditizio. Nell'eventualità che successivamente venisse meno la possibilità di mantenere la concessione creditizia, BPER ricercherà una soluzione che tenga conto delle esigenze del dipendente e della sua capacità di reddito.

Qualora le **condizioni** derivanti dalle **aziende di provenienza** si rivelassero per alcune colleghe/i **meno vantaggiose** di quelle previste in BPER, i dipendenti previa richiesta scritta potranno usufruire, in luogo

¹⁴ Punto 6) lettera e)

¹⁵ Punto 3 bis)

¹⁶ Punto 6) lettera f)

¹⁷ Punto 6) lettera c)

¹⁸ Punto 6) lettera j)

di quelle in essere, delle condizioni di BPER anche su finanziamenti stipulati in precedenza al trasferimento¹⁹.

I rapporti bancari riferiti agli attuali Esodati/Pensionati UBI e ISP che verranno trasferiti con il ramo d'azienda, migreranno alle condizioni in essere alla data del trasferimento, salvo specifiche condizioni che saranno comunicate nel rispetto della normativa vigente.

Ai **nuovi rapporti attivati successivamente alla cessione** sarà applicato quanto previsto in materia presso BPER.

Rispetto alla eventualità che i rapporti si trovino presso una filiale diversa dalla unità produttiva di assegnazione del dipendente, la soluzione ad oggi prospettata (che deve ancora essere approvata dall'**Antitrust** a cui è stata sottoposta) è quella secondo cui **i rapporti seguirebbero comunque il lavoratore/trice**.

CIRCOLI RICREATIVI²⁰

Nei confronti del personale trasferito è **mantenuta sino al 31 dicembre 2021 l'iscrizione** ai rispettivi Circoli ricreativi di provenienza alle medesime condizioni di contribuzione datoriale e individuale.

FERIE²¹

BPER subentrerà in tutte le posizioni sia a debito che a credito in materia di ferie, banca ore, festività sopresse, permessi ex CCNL ed eventuali riposi compensativi.

Nel caso in cui alla data della cessione le ferie fossero già state pianificate, la fruizione avverrà nei tempi previsti nell'ambito di tale programmazione.

Nei confronti del personale trasferito proveniente da ISP, con riferimento alle 6 giornate di **ferie aggiuntive** (riferimento lettera 11 giugno 2020), la **monetizzazione** dei giorni non fruiti avverrà (per **massimo 3 giorni**) entro la data di **cessione**.

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA²²

Nei confronti di tutto il personale (sia di provenienza UBI che ISP) troverà applicazione per il 2021 **l'accordo ISP sulla sospensione volontaria dell'attività lavorativa (giornate di solidarietà remunerate al 35%)**.

A beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori di UBI che in passato avevano accesso alla misura dei congedi straordinari (avente caratteristiche in parte diverse), precisiamo che in ISP la gestione delle giornate di sospensione volontaria avviene nell'ambito del processo di pianificazione delle ferie mediante la piattaforma "People", la quale per UBI ha però al momento funzionalità limitate: sono in fase di definizione modalità alternative che consentano a colleghe/i di UBI la fruizione di tali giornate.

¹⁹ Lettera di BPER 30 dicembre 2020

²⁰ Punto 6) lettera i)

²¹ Punto 4)

²² VERBALE DI ACCORDO TRASFERIMENTO DI RAMI DI AZIENDE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO A BPER BANCA - 30 dicembre 2020 Punto 6) lettera d)

VERBALE DI ACCORDO CONCILIAZIONE 30 dicembre 2020

TUTELE²³

In relazione a eventi correlati ad attività svolte nel periodo dell'armonizzazione e per i 12 mesi successivi, BPER terrà conto delle eventuali criticità nell'ambito del processo di valutazione e con l'obiettivo di tutelare le lavoratrici e i lavoratori da rischi patrimoniali e/o disciplinari.

BRIDGE BANKS²⁴

Nei confronti del personale di UBI proveniente dalle c.d. Bridge Banks, già coinvolto alla data del trasferimento in azioni legali, 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.

BPER ha confermato altresì che di norma non agirà disciplinarmente ovvero in via risarcitoria nei confronti di tali dipendenti salvo i casi di dolo o colpa grave.

MATERNITÀ E LUNGO-ASSENTI NON INCLUSI NEI RAMI D'AZIENDA CEDUTI A BPER²⁵

ISP si è impegnata a porre particolare attenzione gestionale nella definizione delle assegnazioni del personale assente per maternità o agli assenti di lungo-periodo non trasferiti a BPER in relazione all'assegnazione amministrativa adottata presso UBI.

5 gennaio 2021



²³ Punto 5 bis)

²⁴ Lettera di BPER 30 dicembre 2020

²⁵ DICHIARAZIONE DI ISP